

CLEIDE ISABEL DA SILVA

PROJETO DE IMPLANTAÇÃO DO MÉTODO 5S NO COLÉGIO OPET
BOM RETIRO

Projeto Técnico apresentado à Universidade
Federal do Paraná para obtenção do título de
Especialista em Gestão da Qualidade.

Orientador: Prof. João Carlos da Cunha

Curitiba
2005

Depois que conhece uma nova idéia, a mente do homem nunca pode voltar a suas dimensões originais. (Oliver Wendell Holmes Jr.)

AGRADECIMENTO

Devo a inúmeras pessoas a realização deste trabalho. Inicialmente agradeço a Deus pela capacidade de desenvolver este trabalho. Ao meu Professor Orientador João Carlos da Cunha, por ter contribuído para que eu o realizasse e acreditasse na imensa contribuição dos programas de qualidade no dia a dia das pessoas.

Agradeço aos autores, a todos os meus professores do curso de Gestão da Qualidade da UFPR e muito especialmente a tutora Suzana L.S. Pierri Cardoso, ao me permitirem a oportunidade para que eu trouxesse ao conhecimento público meu aprendizado e a forte convicção que a gestão da qualidade merece.

A minha família e amigos que estiveram sempre ao meu lado, nas horas de lamento e nas horas de alegria. Agradecer pelo sorriso diário, sem mágoas nem rancores, agradecer de peito aberto e de alma explosiva.

Aos meus colegas de curso pelo carinho e colaboração, os quais sempre farão parte de minha história.

A empresa OPET que permitiu a elaboração desta proposta.

SUMÁRIO

<u>RESUMO</u>	06
<u>1 APRESENTAÇÃO</u>	07
<u>1.1 INTRODUÇÃO</u>	07
<u>1.2 ORIGEM DO TRABALHO</u>	08
<u>1.3 IMPORTÂNCIA DO TRABALHO</u>	09
<u>1.4 OBJETIVOS</u>	09
<u>1.4.1 Objetivo Geral</u>	09
<u>1.4.2 Objetivos Específicos</u>	09
<u>1.5 LIMITAÇÕES DO TRABALHO</u>	10
<u>1.6 JUSTIFICATIVA</u>	10
<u>1.7 ESTRUTURA DO TRABALHO</u>	11
<u>2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA</u>	12
<u>2.1 INTRODUÇÃO</u>	12
<u>2.2 CONCEITOS – O SIGNIFICADO DE CADA S.</u>	15
<u>2.3 IMPLANTAÇÃO</u>	27
<u>2.4 – AVALIAÇÃO, MANUTENÇÃO E MOTIVAÇÃO</u>	30
<u>2.5 PROGRAMA 5S EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO</u>	31
<u>3. METODOLOGIA</u>	33
<u>4. HISTÓRICO DA EMPRESA</u>	33
<u>4.1 DESCRIÇÃO DO COLÉGIO OPET – UNIDADE BOM RETIRO</u>	39
<u>4.2 FORMULAÇÃO ESTRATÉGICA COLÉGIO OPET – UNIDADE BOM RETIRO</u>	40
<u>4.3 ANÁLISE DA SITUAÇÃO</u>	43
<u>5. PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO</u>	46
<u>5.1 – ETAPAS DA IMPLANTAÇÃO</u>	47
<u>5.2 COMPROMETIMENTO DA ALTA DIREÇÃO</u>	47
<u>5.3 FORMAÇÃO DO COMITÊ 5S</u>	47
<u>5.4 TREINAMENTO</u>	48

<u>5.5 PROMOÇÃO DO PROGRAMA</u>	49
<u>5.6 MANUTENÇÃO DO PROGRAMA</u>	56
<u>5.7 AVALIAÇÃO DO PROGRAMA</u>	56
<u>5.8 MOTIVAÇÃO</u>	57
<u>5.9 RESULTADOS ESPERADOS</u>	57
<u>6. CONCLUSÃO</u>	59
<u>7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	60
<u>8. ANEXOS</u>	62
<u>ANEXO I – PLANO DE IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA 5S</u>	62
<u>ANEXO II – FASES DA IMPLANTAÇÃO</u>	63
<u>ANEXO III - TERMO DE COMPROMISSO</u>	64
<u>ANEXO IV – CARTA DE DIVULGAÇÃO PROGRAMA 5S</u>	65
<u>ANEXO V – SOLICITAÇÃO OU PROPOSTA DE MELHORIA</u>	68
<u>ANEXO VI – AVALIAÇÃO DO PROGRAMA 5S</u>	69
<u>ANEXO VII – AUTO-AVALIAÇÃO</u>	70
<u>ANEXO VIII – REGISTRO E CONTROLE DO MATERIAL DISPONIBILIZADO OU DESCARTADO</u>	71
<u>ANEXO IX</u>	72
<u>ANEXO X - PLANO DE AÇÃO</u>	73
<u>ANEXO XI – CARTILHA 5S</u>	78

RESUMO

Este trabalho consiste em uma proposta de implantação do Programa 5S para o Colégio OPET Unidade Bom Retiro.

A implantação dos programas de qualidade tem sido cada vez mais comum nas empresas competitivas. O cenário de constantes mudanças, a alta competitividade e a necessidade de atender ao consumidor de maneira adequada, com produtos e serviços, têm sido fatores fundamentais para a inserção de tais programas.

A nomenclatura 5S significa os cinco sentidos que são abordados. Ela se baseia nas iniciais de cada senso escrito em japonês. As palavras são SEIRI (Seleção), SEITON (Ordenação), SEISOH (Limpeza), SEIKETSU (Padronização) e SHITSUKE (Disciplina).

É um programa que dá ênfase a prática imediata de hábitos saudáveis que permite a integração do pensar e do agir.

Apesar de ser um programa de fácil entendimento, implanta-lo não é uma tarefa tão simples e exige um esforço coletivo. Outro fator que é importante ser citado, é que o programa uma vez implantado, não se conclui. Ou seja, não basta apenas implantá-lo. O 5S é um programa que necessita manutenção, que são feitas através de auditorias internas e sua continuidade depende da colaboração de todos os envolvidos.

A grande virtude do programa, além de ser uma introdução para outros programas de qualidade, está na mudança de comportamento das pessoas e a busca de um ambiente de trabalho agradável. Sendo assim as empresas tem visto no programa uma forma de integração dos funcionários e a padronização das atividades, por isso ele tem sido amplamente difundido.

1 APRESENTAÇÃO

1.1 INTRODUÇÃO

A OPET é uma instituição de ensino privada que trabalha de forma organizada, prestando serviços na área de Educação.

A opção pelo programa 5S foi definida, visando conseguir um resultado de mudança comportamental, tanto pela revolução que faz nos ambientes de trabalho quanto pelo envolvimento e comprometimento que gera nas pessoas.

É um programa que entre seus diversos resultados citam-se: melhoria do moral das pessoas, redução de índices de acidentes, melhoria da produtividade e exercício da administração participativa, evidenciando, portanto uma oportunidade inigualável de mobilização dos funcionários e alunos, preparando o caminho para a introdução de programas mais avançados de qualidade e produtividade.

Qualidade, custo, atendimento e inovação são fatores críticos para a sobrevivência das organizações diante da nova realidade econômica mundial.

Verifica-se também, um crescimento na exigência das pessoas pela qualidade de vida e a busca por um ambiente agradável e seguro, além de perspectivas de crescimento como seres humanos. Mesmo quando o aprendizado e o trabalho são aceitos como um dever, busca-se por meio deles, a realização dos sonhos pessoais de consumo e de auto-expressão,

Assim, para que a empresa possa propiciar um ambiente de trabalho mais agradável, é indispensável que os dirigentes criem um ambiente no qual os seus colaboradores gostem de estudar e trabalhar. Isso pode ser conseguido através da disposição de um ambiente no qual haja ordem e tranqüilidade, distribuição eqüitativa das tarefas, disposição de falar e ouvir sem distinção de pessoa ou função e respeito às idéias dos outros, que são características de um senso pessoal de

qualidade que é desdobrado nos cinco sentidos específicos que compõem o programa 5 Esses.

Sabemos que esse programa exige muita determinação e perseverança. A princípio somos desestimulados, pois nossa cultura e natureza humana são bastante reativas quando solicitada à mudança. Estamos sendo convocados a mudar nosso país, mas precisamos começar mudando nós mesmos, nossa família, nossa empresa, nosso colégio e nossa comunidade.

Este trabalho é uma proposta de implantação para o Colégio OPET da Unidade Bom Retiro e visa o atendimento ao requisito básico, na conclusão do curso de especialização em Gestão da Qualidade da Universidade Federal do Paraná.

1.2 ORIGEM DO TRABALHO

O ambiente de trabalho é fator relevante para a obtenção de resultados positivos na execução de tarefas. Não basta possuir bons equipamentos e tecnologia, uma boa equipe de funcionários, se não existe um ambiente agradável. E isso vale tanto para as pequenas como para as grandes empresas. Esta visão, criada através do conhecimento de vários ambientes de trabalho, em que alguns eram agradáveis e em que outros existiam grandes divergências, foi o primeiro passo para um aprofundamento com relação ao tema.

A partir de uma formação acadêmica mais clara em Gestão da Qualidade, criou-se a motivação pela proposta do programa 5S, uma vez que o método aborda não somente grandes indústrias, mas também prestadores de serviços e ambientes de trabalho de qualquer dimensão e aborda exatamente a questão da qualidade no ambiente de trabalho.

O conhecimento obtido no curso permitiu a visualização da importância da implantação de tal programa, já que as premissas do 5S são de fácil entendimento, ou seja, como ser como público alvo todos os funcionários de uma empresa, independente do seu grau escolar.

1.3 IMPORTÂNCIA DO TRABALHO

O trabalho toma relevância com relação ao meio educacional, de forma a contribuir para o acervo bibliográfico do curso de Gestão da Qualidade da Universidade Federal do Paraná, onde poderá ser consultado, como fonte de referência para novos estudos.

A metodologia utilizada poderá servir como base para o desenvolvimento de pesquisas na gestão de ambiente de trabalho e programas de qualidade.

Além disso, possibilita uma relação crítica do programa 5S, baseando-se nas informações contidas, através das referências bibliográficas e com o estudo de caso. Com relação às atividades da empresa, o trabalho é útil como mais uma fonte bibliográfica, além de ser uma proposta de implantação, através do estudo de caso.

1.4 OBJETIVOS

Para a elaboração deste trabalho será realizada uma Revisão Bibliográfica e um estudo de caso para obtenção dos objetivos destacados abaixo:

1.4.1 Objetivo Geral

Apresentar de forma simples e objetiva a proposta de um Plano de Implantação do programa 5 S para uma empresa educacional de médio porte.

1.4.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos do trabalho são:

- Apresentar um histórico do programa;
- Descrever a estrutura do programa 5S e suas premissas, através de uma revisão bibliográfica;

- Enfocar a importância do programa como porta de entrada a novos programas de qualidade;
- Efetuar um estudo de caso a fim de descrever os fatos que motivarão a opção pelo programa, bem como todo o desenvolvimento do processo e manutenção do mesmo após a implantação;
- Analisar os resultados, através de um estudo de caso de implantação do programa;
- Obter embasamento teórico através da revisão bibliográfica e o estudo de caso, de modo a chegar a uma conclusão sobre a importância e a implantação do programa;
- Propiciar melhorias nas condições de trabalho em relação à higiene e segurança;
- Estimular a integração dos funcionários e alunos;
- Motivar toda a equipe na busca permanente de melhorias visando uma melhor qualidade de vida.

1.5 LIMITAÇÕES DO TRABALHO

O trabalho se limita apenas em fazer um estudo no programa 5S, não se preocupando com outros programas que ocorrem na empresa, paralelamente a ele.

O fato de não pertencer ao Quadro Funcional da empresa e de alguns materiais não poder ser divulgado, por se tratarem de partes estratégicas da empresa, de certa forma, limita o trabalho na questão de exemplificação.

1.6 JUSTIFICATIVA

O método 5S vem sendo cada vez mais utilizado como ferramenta para educar as pessoas de uma forma prática, dentro de suas próprias atividades, através do envolvimento de todos.

A opção pelo método foi em função:

- A empresa não possuir nenhum programa de qualidade e o 5S ser o início de um processo pela gestão da qualidade.
- Estar sendo desenvolvido um clima para suportar um programa de qualidade.
- Criar um ambiente de trabalho harmonioso, limpo e organizado.
- Funcionários bem treinados e bem humorados.
- A empresa esta em fase de crescimento e busca uma reeducação também ideológica e os 5S, quando bem conduzidos, são a melhor ferramenta de mobilização para a qualidade total.
- Respeito à pessoa que ensina, respeito à pessoa que aprende e respeito à própria Instituição.
- O educador não pode ficar insensível ao processo de mudança. É preciso avançar com novas idéias e soluções.
- Propiciar mais informação e comunicação a todos e não somente à Alta Administração.
- Uma nova forma de classificar os alunos, os funcionários e grupos externos, incluindo-se aí os pais, como clientes da Instituição de Ensino.
- O estabelecimento de metas que atinjam todos os setores do colégio, com o intuito de se melhorar o processo.
- Esclarecimento e definição do papel dos funcionários e dos alunos.
- É uma forma de utilizar os conhecimentos teóricos obtidos na especialização.

1.7 ESTRUTURA DO TRABALHO

O primeiro capítulo: introdução que apresenta os principais temas abordados neste trabalho

O segundo Capítulo: demonstra o que é um sistema de gestão da qualidade 5S, seu surgimento e características. Além disso, será esclarecido o significado de cada senso, a importância do programa na empresa, como se deve diagnosticar organizar e implantar, bem como, as etapas, o custo, benefícios, dificuldades da implantação e

os resultados esperados. Será descrito também o impacto nos outros sistemas de gestão da empresa com e como resolver o problema da sobreposição de programas gerenciais, tudo isso através de uma revisão bibliográfica.

O terceiro capítulo: apresenta de forma clara, a metodologia utilizada, para o desenvolvimento deste trabalho.

O Quarto Capítulo abrange os dados da empresa e o diagnóstico.

O Quinto Capítulo: abrange um estudo da implantação do programa, e os resultados que serão obtidos com a implantação do programa.

O sexto capítulo: conclusão, após a análise dos resultados e da revisão bibliográfica.

O sétimo capítulo: apresenta as referências bibliográficas que foram utilizadas para o desenvolvimento deste trabalho.

O Oitavo Capítulo: apresenta os anexos.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 INTRODUÇÃO

As atividades do programa 5S tiveram início no Japão. Após os bombardeios realizados às cidades de Hiroshima e Nagasaki em 1946, o Japão perdera seus principais parques industriais, fonte maior de sua renda e sobrevivência. Esta situação fez com que o país tivesse que reinicializar o seu processo de industrialização e desenvolvimento. Isso ocorreu quando o Japão almejava o desenvolvimento da indústria, voltado para a exportação, o que significava um mercado consumidor altamente promissor. A destruição das cidades ocorreu porque

o Japão não apoiou as forças aliadas, e também porque o país efetuou ataque as tropas americanas, fator preponderante para a utilização da bomba atômica pelos Estados Unidos.

Passado o período de guerra, as indústrias japonesas buscaram se reestruturar e ser competitivas. Sendo assim, a gestão dessas empresas passou a se preocupar com a qualidade. De acordo com Osada (1992), o Japão é um país pobre em recursos naturais, porém nele há um recurso em abundância, que é à disposição das pessoas. E foi devido a este recurso que a implantação de programas de qualidade no Japão, em que disciplina a persistência são fatores fundamentais para a sua manutenção. Obtiveram tanto êxito e fez com que fosse possível a reestruturação de suas empresas.

Os primeiros programas de qualidade, buscavam basicamente:

- garantir a manutenção e a boa utilização dos equipamentos;
- evitar perdas produtivas com paradas desnecessárias;
- maior segurança para os funcionários;
- reduzir a poluição emitida pelas indústrias;
- melhor relação entre empresa e funcionários;
- maior qualidade dos produtos;
- preocupação com a saúde dos operários;
- ambiente de trabalho mais agradável;
- Melhor qualidade de vida.

E apesar do 5S ser reconhecido mundialmente como originário do Japão, atualmente a sua essência está presente em qualquer população, nação, sociedade, família ou pessoa que pratique bons hábitos, que zele pela higiene, segurança, bem-estar, sensatez e respeito ao próximo.

No Brasil foi formalmente lançado em 1991, através da Fundação Christiano Ottoni. Atualmente, há necessidade de um grande investimento em qualidade, por parte das empresas, devido às exigências de mercado e a acirrada competição.

Introduzir programas de qualidade passou ser a estratégia de muitas empresas, na busca de uma diferenciação, ou seja, agrega-se valor nos produtos e serviços através da qualidade, a fim de buscar vantagem competitiva.

Segundo Martin, 1996, muitos executivos sabem que mudanças radicais são necessárias, porém é preciso agir rapidamente e mudar a concepção dos envolvidos.

Segundo Grosby, 1985, a qualidade é definida pelo fato de todos os requisitos estarem totalmente de acordo, ou seja, os fatores inerentes aos consumidores são ignorados por ele. Este é um conceito altamente questionado pelas organizações. A qualidade, conforme citado, passou a ser um ponto estratégico sob o ponto de vista administrativo. Portanto, avaliar a qualidade apenas pelas especificações, não permite a visualização da real situação, uma vez que o principal alvo do produto, o consumidor, é ignorado.

Porém não é fácil mensurar qualidade. Muitas empresas tomam decisões equivocadas que somente são percebidas depois do fracasso da ação, portanto deve-se avaliar bem o comportamento dos atuais e prováveis clientes.

A padronização é um importante conceito que deve ser citado juntamente com a qualidade. É impossível imaginar sistemas produtivos com alto nível de qualidade sem a padronização de suas atividades. Trata-se da base para a rotina das tarefas, ou seja, o primeiro passo para a inserção de tais programas, além disso, a rotina é um fator fundamental para o processo de manutenção do programa 5S, uma vez que implantado o programa, é necessário à continuidade das ações para que haja a manutenção dos 5S. Deve-se analisar a empresa de modo a iniciar a padronização das áreas desejadas, tendo sempre o objetivo claro e bem definido. De acordo com Campos, 1991, são necessárias algumas etapas básicas a serem cumpridas para a implantação da padronização e elas são a elaboração de fluxogramas, a descrição dos procedimentos e os registros.

Basicamente, os conceitos iniciais para a implantação do programa são qualidade e padronização. Inicialmente visto como simples, eles são extremamente escassos nas empresas. Segundo Campos, 1991, a noção brasileira de padronização e qualidade

não é boa, já que não se encontra literatura suficiente, educação adequada e treinamento daqueles que ocupam altos cargos. Portanto antes de conhecer toda a sistemática da qualidade, é fundamental o conhecimento total da empresa e os fatores relevantes para a implantação do programa.

Os benefícios da consolidação do programa 5S são atingidos após algum tempo de implantado o programa. Como exemplo de melhorias pode-se citar:

- Melhora o ambiente de trabalho
- Otimiza o tempo das pessoas
- Aumenta a produtividade
- Reduz desperdícios e custos
- Reduz riscos se acidentes
- Aumenta a participação, qualidade de vida e satisfação das pessoas;
- Contribui para a preservação do meio ambiente
- Melhora a imagem da organização perante os clientes
- Melhora o aproveitamento de recursos
- Entre outros.

2.2 CONCEITOS – O SIGNIFICADO DE CADA S.

O termo 5S deve-se as cinco palavras japonesas iniciadas pela letra S, quando pronunciadas em japonês, ou seja SEIRI (organização), SEITON (arrumação) SEISOH (limpeza), SEIKETSU (padronização) e SHITSUKE (disciplina). Basicamente são essas as premissas para o programa. De acordo com Lapa, 1998, foram introduzidos mais quatro conceitos, além dos já citados. Porém a nomenclatura continua a mesma, e apenas poucas empresas inseriram estes outros conceitos. Portanto, basicamente, os conceitos fundamentais do programa 5S são:

SEIRI – SENSO DE ORGANIZAÇÃO

Sentido Literal: Separar por grau, tipo ou tamanho.

Sentido no 5S: Distinguir o necessário do desnecessário (objetos, métodos, atitudes), tomar decisões para se livrar do desnecessário. Somente os itens necessários deverão estar nos locais de trabalho ou de estudo.

Como preparar e usar o material:

Identificação:	Providências:
se for usado toda hora	colocar no próprio local de trabalho ou estudo
se for usado todo dia	colocar próximo ao local trabalho ou estudo
se for usado toda semana	colocar no almoxarifado ou depósito
se não é necessário	Descarte

Os benefícios deste senso são: liberação de espaços para fins diversos, reaproveitamento de recursos, combate à burocracia, diminuição de custos.

Recomendações:

- Fazer um levantamento dos itens desnecessários.
- Repetir periodicamente a atividade de descarte, evitando acúmulo de materiais desnecessários, burocratização etc.
- Implementar a utilização plena do potencial de todos os que trabalham e estudam na empresa.

Segundo Silva (1996) este senso favorece a eliminação do desperdício de inteligência, tempo e matéria prima. Significa usar os recursos disponíveis, com bom senso e equilíbrio, evitando desatualizações e deficiências.

SEIRI na vida do estudante:

Se você tem objetos que não usa mais, livros e cadernos de anos anteriores, canetas vazias, caixas de lápis sem pontas, por que mantê-los misturado com aquilo que você está usando? Só faz atrapalhar, não é mesmo? Então, separe tudo isto, os

livros que você não vai mais usar, guarde para seus irmãos ou dê àqueles que estiverem precisando. Livros você pode doar. As roupas que não cabem mais em você caem bem em outras pessoas, principalmente naqueles menos favorecidos. Os materiais imprestáveis joguem fora. Não tenham pena de jogar fora o que não presta nem de repassar para outro o que só tem utilidade para ele. Você não vai querer guardar o mundo na sua maleta, vai? Depois disto você verá que o seu guarda-roupa e sua estante ficaram bem maiores e mais simpáticos.

Tópicos para Reflexão:

- Como está o Senso de Ordenação nos diversos setores da escola, especialmente na sua sala de aula?
- Os corredores, pátios e áreas comuns estão desobstruídos? Os seus materiais estão ordenados? Como está sua mochila e o seu quarto?

SEINTON – SENSO DE ORDENAÇÃO

Sentido Literal: Ordenar, arrumar ou arranjar as partes, elementos ou peças de um determinado setor ou espaço.

Sentido no 5S: Determinar, de forma visível e lógica um lugar para cada objeto ou dado, de modo que seja encontrado, facilmente, quando precisar utilizá-lo.

Passo a Passo	Resultados
Analisar onde as coisas estão colocadas, onde e porquê?	Racionaliza espaços e a execução de tarefas, melhorando o ambiente de trabalho, reduzindo o esforço físico e mental.
Definir critérios para guardar os materiais e organizar os móveis e equipamentos.	Facilita o acesso aos materiais e equipamentos, reduzindo o tempo de busca.
Padronizar o nome dos objetos, dos formulários criando um sistema de identificação visual do material para facilitar o acesso aos mesmos.	Evita material em duplicidade.
Desenvolver o hábito de guardar os objetos em seus devidos lugares após utilização.	Prepara o ambiente para implantação do 3S.

Para Silva (1996) este senso facilita o desenvolvimento do primeiro senso, ao diminuir o tempo de busca do objeto necessário. Para Prazeres (1997) este senso consiste em dar lugar a cada item e colocar cada item em seu lugar, padronizando as nomenclaturas e evitando assim, mais de uma interpretação com o mesmo objeto. Segundo Osada (1992) que denomina este senso como princípio da arrumação.

Como Arrumar:

- Padronizar e colocar nomes em objetos e locais para ser mais fácil à localização e devolução.
- Guardar os objetos levando em conta a facilidade de estocar ou guardar, de identificar onde está, de manusear e de recolocar no local determinado.
- Expor visivelmente os pontos críticos, locais perigosos, os materiais que exijam cuidado no manuseio (ex.: laboratórios, oficinas).

Benefícios:

- Economia de tempo.

- Ambiente harmônico, estético e agradável.
- Diminuição do cansaço físico por movimentação desnecessária.
- Diminuição do índice de acidentes.

Recomendações:

- Padronizar um sistema visual básico para os locais de uso comum através de placas indicativas, símbolos, cores etc..
- Guardar objetos de modo que seja fácil retirá-los, quando necessário.
- Educar as pessoas para a ordenação e bom uso do material.

Os principais benefícios deste senso são a redução de tempo e dos desgastes físicos e mentais para acessar aquilo que deseja, gerando maior produtividade.

SEITON na vida do Estudante

Tendo separado tudo o que era necessário do desnecessário, agora é organizar o que sobrou. É isto aí. Agora, de posse do que é realmente necessário, cabe a você arrumá-los organizadamente. Aquilo que você utiliza mais, coloque mais a mão, mais fácil de pegá-lo. O que você apenas utiliza eventualmente pode ficar mais distante, guardado em gavetas ou, no caso de enciclopédias, dicionários..., podem ficar organizados na estante. Não ficou legal, agora? Sobrou mais tempo para estudar, não é mesmo? Você não precisa mais gastar tempo procurando caneta, borracha, lápis, apontadores etc.

SEISOH – SENSO DE LIMPEZA

Sentido Literal: Retirar sujeiras, limpar o ambiente.

Sentido nos 5S: É parecido ao literal, ou seja, varrer, deixando bem limpo e lavar o que é lavável. Significa também corrigir as falhas humanas, desenvolvendo atitudes limpas.

<u>Passo a Passo</u>	<u>Resultados</u>
Fazer a faxina geral, limpando pisos, paredes armários, estantes, mesas, equipamentos, documentos.	Conscientiza sobre a necessidade de manter limpo o local de trabalho e arrumado, sendo isso tarefa de todos, não apenas do pessoal da limpeza.
Acionar regularmente ou sempre que fizer necessário o pessoal da limpeza e de manutenção de máquinas e equipamentos a fim de evitar acúmulo de sujeira ou materiais com problemas.	Cria um ambiente de trabalho saudável e agradável.
Desenvolve o hábito de limpeza, mesas e equipamentos sempre limpos.	Melhora a imagem da instituição e em consequência de seus funcionários incrementando a qualidade de vida na instituição.
Limpar os objetos antes de guarda-los deixando-os prontos para usa-los novamente.	Prepara o ambiente para implantação do 4 S.

Importante:

- a limpeza constante dos equipamentos ajuda a prevenir a ocorrência de problemas e aumenta sua vida útil;
- a limpeza sistemática de mesas, prateleiras, armários ajuda a criar um ambiente agradável e favorável ao trabalho e estudo;
- a limpeza interior de nossos hábitos, comportamentos e linguagem torna nossas relações mais saudáveis.

Benefícios:

- Ambiente saudável, inspirador e bem-estar pessoal.
- Manutenção dos equipamentos e materiais.
- Redução do índice de doenças infecciosas e de acidentes.

Recomendações:

- Educar e treinar toda a comunidade para não sujar.

- Desenvolver sistematicamente atividades visando à formação de hábitos de limpeza/higiene.
- Utilizar listas de verificação para a limpeza dos equipamentos que mereçam atenção especial.
- Promover o embelezamento dos diversos setores da escola e da sua casa.
- Preservar o patrimônio da escola e o público. Educar para o exercício da cidadania.
- Buscar a "limpeza interior": hábitos, atitudes, palavras. Estimular o diálogo franco, as relações transparentes, a verdade.

Este senso é desenvolvido quando o usuário de um local passa a ser responsável em mantê-lo limpo, inspecionando o que provoca sujeira e buscando uma solução para eliminá-la ou atenuá-la tornando o ambiente cada vez mais limpo. Os funcionários devem incentivar, conscientizar a comunidade usuária para colaborar com a manutenção da limpeza. Cartazes solicitando a colaboração devem estar espalhados por todo o ambiente.

Dentro da empresa é importante que seja realizada a desinfecção e desinfestação com regularidade, tendo em vista que o papel é fonte propícia para o desenvolvimento de ácaros e traças. Cuidado redobrado deve ser dado as obras raras que devem ser localizadas num ambiente propício.

A iluminação é fator de grande relevância que precisa estar de acordo com o ambiente, evitando o desgaste da visão e o bem estar do usuário; o ruído interno e externo deve ser evitado proporcionando um ambiente tranquilo para os estudos.

SEISOH na vida de estudante:

SEISOH é limpeza. Mantenha tudo o que você organizou, rigorosamente limpo, principalmente evitando sujar. É melhor e mais fácil não sujar do que limpar. É muito mais saudável e gostoso estudar num ambiente limpo, sem poeiras ou farelo de comida, sucos derramados etc. Vá comer nos lugares adequados. Escrivanhinha não se presta para isto.

Tópicos para reflexão:

- Como está a limpeza em nossa escola?
- Você auxilia na manutenção e preservação da limpeza dos banheiros, bebedouros e demais dependências da escola?
- Como está a limpeza de seu material e do ambiente que você utiliza?

SEIKTUSU – SENSO DE ASSEIO

Sentido Literal: Manter as condições de vida favoráveis à saúde física e mental, exercitando continuamente os três primeiros Sentos.

Sentido no 5S: É a verificação da efetividade dos 3S anteriores em todos os ambientes. Ver se todos os equipamentos ou materiais estão saneados ou asseados e ver se estão sendo bem utilizados, constantemente limpos e em ordem.

<u>Passo a Passo</u>	<u>Resultados</u>
Adotar como rotina à prática dos 3S anteriores.	Reduz acidentes.
Estar atento às condições de trabalho, melhorando-as e adequando-as às necessidades, criando um ambiente harmonioso.	Melhora a saúde em geral de todos.
Promove respeito mútuo, criando um ambiente propício ao relacionamento interpessoal.	Eleva o nível de satisfação dos funcionários e facilita as relações humanas divulgando positivamente a imagem da instituição.
Adotar hábitos de cuidados com a saúde e higiene pessoal.	Prepara o ambiente para a implementação do 5S.

As melhorias promovidas pelo três sensos anteriores devem ser mantidas e aperfeiçoadas.

Manter limpo e higiênico, praticando os 3S iniciais, conservar a higiene, mantendo a ordem e a limpeza. As melhorias promovidas pelos três sentidos anteriores devem ser mantidas e aperfeiçoadas.

Segundo SILVA (1996) o excesso de materiais, má ordenação e sujeira, são reconhecidamente, causas de acidentes de trabalho e estresse. Combater estas causas já significa grande iniciativa para conservar a vida de todos em boas condições.

As principais atividades desenvolvidas neste S são: Padronização e sinalizações, avaliação da ergonomia, definição de regras de convivência, campanhas voltadas para a saúde, etc.

Benefícios:

- Local de trabalho e de estudo saudável, arejado, iluminado.
- Redução significativa do número de acidentes.
- Direção, professores, funcionários e alunos bem dispostos.
- Preocupação constante com a felicidade e bem estar do ser humano.

Recomendações:

- Ter os três primeiros 5S implantados.
- Verificar constantemente as condições físicas (iluminação, ventilação e ruído).
- Eliminar todas as fontes de perigo (Ex.: restos de madeira, lixo, brinquedos danificados, objetos pontiagudos, vazamentos).
- Difundir material educativo sobre o senso.
- Incentivar hábitos de higiene pessoal dentro e fora da escola.

SEIKETSU na vida do estudante:

SEIKETSU: é saúde física e mental. É praticar esportes e ter hábitos que asseguram a sua saúde. É trabalhar nossa convivência e nossas relações. É respeitar seus pais. Eles amam você e com certeza querem tudo de bom para você. O orgulho que eles sentem quando você tira uma nota boa, você não pode imaginar. E você, mantendo os ganhos dos 3S anteriores, já está num bom caminho. Respeite seus

professores e colegas. Ajude aqueles colegas que têm mais dificuldades de aprender. Reuna-se com ele em sua casa ou na dele e ajude-o. Talvez a mente dele esteja um pouco enferrujada, mas você verá que, aos poucos, ele entra no ritmo certo. Se você tiver alguma dificuldade em entender determinado assunto, converse abertamente com seu professor e exponha seu problema. Certamente ele conseguirá arranjar algum meio de resolvê-lo. É melhor agir assim do que se fechar e ficar responsabilizando o professor pelo seu insucesso. Respeite as normas da escola. Elas existem para evitar bagunça. Já pensou se não existissem estas normas e todo mundo pudesse fazer o que quisesse?

Tópicos para reflexão:

- Como está o Senso de Saúde na nossa escola?
- Os três primeiros S estão sendo praticados diariamente?
- Você valoriza e cuida da sua saúde?

SHITSUKE – SENSO DE AUTODISCIPLINA

Sentido Literal: Exercício da força mental, física e moral, utilizando instruções e autotreinamento, com força de vontade, na busca de melhoria.

Sentido no 5S: Ter a equipe habituada a cumprir os procedimentos operacionais, éticos e morais. Autodisciplina diz respeito a internalização de padrões. Significa estimular as pessoas a realizarem o seu trabalho corretamente, com alegria, e a assumirem responsabilidades pelos seus resultados.

Passo a Passo	Resultados
Tornar a prática dos 4 S anteriores uma rotina a ser cumprida rigorosamente.	Elimina a necessidade de controle autoritário e imediato.
Compartilhar objetivos	Facilita a execução de tarefas.
Difundir regularmente conceitos e informações.	Aumenta a probabilidade de obtenção dos resultados de acordo com o planejado.
Cria mecanismos de avaliação e motivação	Melhora a qualidade Geral dos serviços e das relações interpessoais.
Participar ativamente dos programas de qualidade	Prepara a instituição para a implantação de outros programas de qualidade.

Neste senso procura-se a manutenção da nova ordem estabelecida. Implica em cumprir rigorosamente as normas e tudo aquilo que for estabelecido pelo grupo. Considera-se a disciplina como um sinal de respeito aos outros. À medida que as pessoas se mantêm comprometidas com o cumprimento dos padrões técnicos e éticos, é produzida uma evidente melhoria individual e organizacional.

Benefícios:

- Auto-inspeção e autocontrole.
- Previsibilidade e melhoria contínua dos resultados.
- Exercício da cidadania, respeito ao próximo.
- Ambiente ideal para o trabalho educativo.
- Crescimento moral e ético tanto pessoal como social.
- Desenvolvimento do espírito e cooperação e do trabalho em equipe.

Recomendações:

- Definir e compartilhar com a comunidade escolar a missão, a visão, as crenças e os valores da instituição.
- Reconhecer o valor individual das pessoas e promover o trabalho em equipe.
- Melhorar o sistema de comunicação interna e externa na escola.
- Criar oportunidades para que todos exerçam seu potencial criativo.

SHITSUKE na vida do estudante:

Shitsuke é a vez da autodisciplina. Além da higiene corporal, que eu acredito que você já faz (tomar banhos, escovar dentes etc), você tem de cuidar de sua higiene espiritual. Estude adequadamente. Discipline-se para estudar todo dia e não apenas em vésperas de provas. É muito menos traumático e de mais fácil assimilação quando você estuda sem a pressão de ter que aprender o assunto acumulado num curto período de tempo, você não acha? Leia bons livros (principalmente aqueles sugeridos pelos professores de sua escola e que fazem parte do programa do vestibular). Também assista à televisão, pois ninguém é de ferro, não é mesmo? A higiene mental também é muito importante. Procure também algo de útil que você possa fazer pelos outros.

Tópicos para reflexão:

- Você sabe como identificar e resolver problemas? Os problemas são percebidos como oportunidades de melhoria?
- As relações humanas, no ambiente de trabalho, são satisfatórias? A escola promove atividades para fortalecer a auto-estima e o sentimento de equipe nas pessoas?
- Os funcionários e alunos demonstram motivação pelo trabalho através da pontualidade, disciplina e participação nas atividades de rotina e extraclasse?

Este último senso para Silva (1996) e Ribeiro (1994), apregoa a luta permanente para manter e melhorar os quatro sentidos anteriores e a capacidade de fazer as coisas como devem ser feitas, demonstrando como, em definitivo, os cinco sentidos estão profundamente interligados.

Antes da aplicação dos cinco sentidos, é feito um diagnóstico da situação inicial do sistema, a fim de detectar os principais problemas e suas causas, soluções, conhecer os recursos disponíveis e estabelecer prioridades. Em seguida torna-se necessário avaliar, informalmente, o nível de satisfação dos usuários, tomando cuidado com as condições já existentes, de cada um, para não traumatizar as pessoas com as mudanças que serão realizadas.

A metodologia usada para a prática da qualidade do programa 5S inclui preparação do material de apoio, treinamentos de conscientização e de auditores, registro e diagnóstico da situação do local através de uma lista de verificação, auditorias e elaboração de Planos de Ações.

O Plano de Ação na definição dos seguintes itens:

WHAT	O QUÊ?	QUE AÇÃO SERÁ EXECUTADA?
WHO	QUEM?	QUEM IRÁ EXECUTAR A AÇÃO?
WHERE	ONDE?	ONDE SERÁ EXECUTADA A AÇÃO?
WHEN	QUANDO?	QUANDO A AÇÃO SERÁ EXECUTADA?
WHY	POR QUÊ?	POR QUE A AÇÃO SERÁ EXECUTADA?
HOW	COMO?	COMO SERÁ EXECUTADA A AÇÃO?

2.3 IMPLANTAÇÃO

Carvalho et al, 1993, acredita que a palavra chave para a implantação do programa 5S é a persistência. Esse pensamento reflete as dificuldades para a mudança de hábito dentro da empresa, fator importante para a implementação do programa, bem como a manutenção do 5S. Esta dificuldade de implantação deve-se a educação de cada funcionário. De acordo com Osada, 1992, as grandes diferenças individuais existentes dentro de um grupo de trabalho irão dificultar as relações entre os integrantes e conseqüentemente a implementação do programa. Portanto o mais importante passo para a inserção do programa é a conscientização de todos os envolvidos, principalmente da alta e média gerencia, uma vez que o simples fato das pessoas que ocupam estes cargos possuírem uma formação mais avançada, não garante que eles irão assimilar e aceitar o programa com mais facilidades que um funcionário de nível mais baixo. Porém este não deve ser esquecido. Deve-se buscar uma metodologia de simples entendimentos para os funcionários com um nível de educação inferior, com a elaboração de cartilhas, desenhos explicativos,

uso de cores, símbolos de sinalização e a demonstração de como o programa poderá influenciar positivamente no seu dia a dia.

Ribeiro (1994) coloca que o processo educacional do 5S deve ser praticado em todos os níveis da organização pois, qualquer programa de qualidade está sujeito ao fracasso se não houver uma base de sustentação muito forte.

Osada (1992) é importante que a direção acredite no programa e nas melhorias decorrentes dele, pois um mau começo, baseado em desconfianças, pode colocar em risco todo o programa.

Dado este primeiro passo, deve-se definir um gestor, que será o responsável pelo processo de implantação do programa. É adequado que o gestor possua, como características pessoais à capacidade de diálogo e de liderança frente os funcionários. Além disso, ele deve possuir um conhecimento da empresa, portanto o ideal é que esta atividade seja concebida a um funcionário que possua um tempo maior de vínculo com a empresa.

A próxima etapa deve ser o treinamento com o gestor responsável pela implantação dos 5S. Este treinamento deve ser iniciado através de revisões bibliográficas e estudos de casos onde foi implantado o programa. Há a existência de empresas especializadas para o treinamento de gestores responsáveis pelo 5S. Este fator deve ser analisado pela alta gerencia quanto a sua viabilidade, uma vez que este treinamento implicará em um aumento dos custos do programa, porém permitirá uma visão mais qualificada do gestor.

Feito isso, um Plano de Trabalho deve ser traçado pelo Gestor. Neste plano deverão ser explicitados os objetivos do programa, uma data de início do programa e a formação de uma comissão de auditores com os seus respectivos membros, que garantirão o prosseguimento e o apoio do 5S. Serão eles os responsáveis pela auditoria de manutenção do senso ou de certificação de um senso posterior.

Portanto esta seleção deve ser minuciosa, pois o papel destes auditores pe muito importante para o programa. As avaliações devem ser rígidas e exigentes, sem deixar que questões pessoais influenciem no seu resultado. Para Osada (1992), o

auditor que avalia de forma descuidada e tendenciosa, faz um trabalho totalmente inútil que irá gerar resultados distorcidos.

É ideal que seja feito um tipo de registro de cada área onde o 5S será implantado. Isso permitirá a realização de um diagnóstico inicial, bem como a análise comparativa de melhorias em cada área após o início do programa. Este registro poderá ser feito em forma de fotografias ou filmes. O importante é a visualização da disposição dos materiais, objetos de trabalho e do layout da área de trabalho.

Após ter seguido todos estes passos básicos para o início do programa, deve-se preocupar com a inauguração dele. A data definida no plano de trabalho, deve ser um dia comemorativo, em que é fundamental a integração de todos os envolvidos no programa.

Esse evento deve ser focado no bem estar de todos, podendo ser um almoço ou café da manhã festivo, com gincanas com a participação das famílias, ou qualquer outro tipo de atividade que passe a imagem de que o programa será positivo para todos, principalmente no ambiente de trabalho.

Resumindo os passos para a implantação do programa:

- Definição da implantação do programa, após discussão promovida pela alta direção.
- Definição de um gestor responsável pela implantação do programa, definindo um Plano de Ação com os devidos objetivos, a definição dos auditores e finalmente o treinamento dos auditores e comitês responsáveis.
- Treinamento
- Sensibilização da importância de todos os envolvidos no processo de implantação, para o resultado positivo do programa 5S na empresa.

Resumindo as principais dificuldades de Implantação:

- Falta de responsabilidade e aceitação do programa por parte de alguns funcionários.

- Baixo nível de conhecimento por parte dos envolvidos.
- Dificuldade em achar o momento adequado para o início do programa
- Integração dos 5S com outros programas de qualidade.
- Aspectos educacionais e culturais geram certa resistência por parte de alguns envolvidos.

2.4 – AVALIAÇÃO, MANUTENÇÃO E MOTIVAÇÃO

A avaliação é muito importante para manter os usuários conscientes do que está acontecendo na empresa e para identificar os problemas em sua fase inicial evitando assim que se tornem grandes problemas prejudiciais a todos, inclusive ao bom andamento do programa. É considerada por muitos autores como a fase onde se traça a estratégia para a manutenção da melhoria.

É um processo muito importante e deve ser feito por colaboradores do colégio, devidamente preparados e capacitados, sejam da própria instituição ou terceiros. Existem alguns fatores, assim como em outros programas de qualidade ou programas gerenciais, que dificultam a manutenção do programa em longo prazo. A falta de comprometimento e empenho pessoal da alta administração é o principal deles e resulta, na maioria das vezes, em: falta de recursos humanos e financeiros destinados ao programa; na escolha de um responsável pela organização do programa que, ou não apresenta perfil adequado a atividade, ou esta sobrecarregado por outras ocupações e que acabará deixando as atividades do 5S “para depois”. Um outro fator a ser considerado é quando o foco do programa está somente na motivação das pessoas. A idéia de que a continuidade dos três primeiros “esses” depende somente da motivação e da conscientização (treinamento) das pessoas é falsa, pois elas são apenas um dos suportes da manutenção do programa. A continuidade (rotinização) do programa implica no estabelecimento de regras, ou seja, da normalização dos procedimentos para a execução do descarte, da arrumação e da limpeza, de forma que o funcionário ou aluno não deixe de executar os três “esses” ao priorizar outros trabalhos. Portanto incorporar as atividades do Programa 5S na rotina dos funcionários através de

treinamento adequado e da criação de procedimentos de execução de casa um dos “esses”, e implantar um sistema de auditoria e avaliação, são ações que, por diminuir a resistência dos funcionários, favorecem a continuidade do programa.

A motivação para que o programa tenha continuidade deve ser uma preocupação constante do Comitê e da Administração da Instituição, pois as auditorias, com o tempo, passam a ser rotina e não motivam mais os funcionários.

Uma estratégia é se promover uma competição entre os setores e/ou salas de aula, premiando os vencedores. A presença da alta administração nas premiações, durante as auditorias e nas reuniões de divulgação dos resultados da auditoria denota o interesse que a empresa tem pelo programa.

Um outro fator de motivação é a realização periódica de palestras de reforço dos conceitos 5S, para que o programa permaneça na mente de todos os envolvidos no programa.

Somente quando as pessoas se sentirem orgulhosas por terem construído um local de trabalho e aprendizado digno e se dispuserem a melhorá-lo constantemente, ter-se-á compreendido a verdadeira essência do 5S.

Como afirma Takashi Osada (Diretor do Institute of Productive Maintenance Technology, Japão) “A adoção dos 5S, em qualquer empresa, pode promover resultados extraordinários”.

2.5 PROGRAMA 5S EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO.

O Programa de Qualidade é uma onda irreversível que está transformando o universo das organizações. Todos os segmentos da atividade humana já foram atingidos. Na educação, que passa por uma fase de transformação praticamente em todos os países, não apenas no Terceiro Mundo, os avanços na Gestão da Qualidade estão provocando grandes progressos.

Desde o início dos anos noventa a Qualidade Total tem emergido como uma nova estratégia, uma nova visão para as instituições escolares, pois não é mais possível implementar-se transformações de vulto apenas exigindo que as pessoas façam o melhor que puderem ou cobrando resultados. A Gestão da Qualidade traz um método, uma forma para transformar a realidade atual.

As organizações que prestam serviços possuem grande dificuldade em torno de um consenso sobre Qualidade; em função da natureza intangível dos serviços, o conceito de Qualidade, além de complexo e dinâmico, envolve valores, crenças, perspectivas e julgamentos acerca dos serviços produzidos. Arruda (1997), ao trabalhar a Qualidade na educação, afirma que o conceito de Qualidade é difícil de ser atacado de frente, e precisa ser trabalhado num sentido mais amplo, porque "mesmo dentro das Instituições de Ensino há várias visões sobre o que realmente tem valor, o que constitui *performance* (em itálico no original) em um nível mais alto, e quais são as características que têm valor com relação ao bom ensino e aos estudantes". Diante desta afirmativa, define Qualidade como "a capacidade de atendimento a expectativas dos clientes ou nível de realização de características ou saídas específicas. É um julgamento de valor." Para Guillon & Mirshawka (1995): "Qualidade, de uma maneira simples, é o que distingue um produto do outro, um serviço do outro, um professor do outro, uma escola da outra!!!". Afirmam que conceituar qualidade é muito complexo, porque qualidade não é apenas um conceito. Para adotar a filosofia da Qualidade Total nas instituições educacionais, deve-se aceitar as diversas formas de gestão nas empresas nos últimos 90 anos e que são ineficazes tanto às empresas como às escolas, por não obterem a produtividade necessária para enfrentar as transformações mundiais.

Para Arruda (1997), implementar Qualidade na Educação difere das outras empresas porque cabe ao professor implementar, julgar e decidir todo o processo de ensino- aprendizagem. A implantação passa necessariamente por dois projetos: um projeto pedagógico que contemple as atividades fins e um projeto administrativo que contemple as atividades meio. Portanto, são organizações que tem necessidade de estarem constantemente em mudança, incorporando novas tecnologias e buscando ser mais atrativas na melhoria das relações entre pessoas da comunidade escolar, disciplina em sala de aula, diminuição do índice de violência, resgatar regras de convivência, combater o uso de drogas e armas, prevenir a gravidez na

adolescência e combater sistematicamente ao desperdício de qualquer natureza: tempo, dinheiro, talento, recursos naturais, materiais e objetos.

3. METODOLOGIA

Foi feita uma revisão bibliográfica de modo a esclarecer a filosofia de implantação do programa 5S.

Além disso, havia bastante embasamento teórico adquirido durante o curso de Gestão da Qualidade e através de consultas e pesquisas sobre o tema.

Foram feitas entrevistas, algumas informais e outras com objetivos definidos, com um dos envolvidos no caso de implantação do programa na empresa citada no estudo de caso.

Foram realizados alguns questionários e as partes relevantes das entrevistas foram devidamente registradas. Além disso, foram recolhidos alguns materiais disponíveis junto ao próprio entrevistado. Através destes questionários e pesquisas foi possível a coleta de dados referente a esta proposta de implantação e o conhecimento de informações importantes para a realização deste trabalho.

4. HISTÓRICO DA EMPRESA

A OPET começou suas atividades em 1973 com uma pequena escola de datilografia. Seu único serviço ou produto era os cursos de datilografia.

Decorridos dois anos a organização expandiu suas atividades ofertando cursos de práticas de escritório. A decisão sobre a oferta deste tipo de produto ou serviço esteve calcada no grande incentivo dado pelo governo neste período às empresas que investiam em treinamento de seus funcionários. As empresas tinham a possibilidade de deduzirem do seu imposto de renda os investimentos realizados em treinamento. Com isso houve um aumento na procura por cursos práticos de técnicas para escritório. Os principais programas de cursos ofertados foram nas áreas contábil, administrativa, financeira e escrituração fiscal. Os participantes ou alunos exerciam nas empresas funções estritamente operacionais, ocupando cargo de nível auxiliar ou assistente.

De 1979 a 1984, além de se manter a oferta de cursos de datilografia e cursos básicos de nível operacional, a organização passou a ofertar cursos procurando atender cargos de nível de supervisão e nível gerencial. A oferta destes cursos em nível mais avançado, além de agregar valor à imagem e ao status da organização também gerava uma receita maior em função do valor cobrado a cada curso ser superior ao valor cobrado nos programas de treinamento a nível operacional.

Outro fator importante que contribui para o crescimento da organização diz-se respeito à contratação dos instrutores para este tipo de cursos. Os instrutores na sua maioria possuíam cursos superiores com especialização em diversas áreas. A organização passou ainda a prestar serviços de diagnóstico para as empresas, a fim de levantar as reais necessidades de treinamento. Com isso os programas de treinamento eram formatados em função das necessidades dos clientes. Os treinamentos eram dados tanto na sede como nas próprias empresas solicitantes (in company).

No ano de 1981 a empresa comprou o direito de franquia de uma das unidades do Sistema Educacional Yazigi. Tratava-se de uma organização que ministrava cursos de línguas, especialmente a língua inglesa. A decisão da abertura desta franquia deu-se por dois motivos: primeiro que nesta época começava-se a exigir mais dos profissionais o domínio da língua inglesa, havendo uma grande demanda por cursos, principalmente com métodos já de eficiência comprovada, como era o caso da Yazigi. O segundo motivo que levou os sócios a adquirir o direito de franquia foi a necessidade de conhecimento sobre os processos de gestão de uma escola. Como

franqueado a escola recebia do franqueador, manual e treinamento de como operar em quase todos os setores da organização: pedagógico, administrativo, marketing, RH e financeiro. Esse modelo de gestão passou a ser adotado pela organização para todos os seus cursos.

O Grupo OPET ainda no ano de 1984. Em função principalmente da visão estratégica do sócio-diretor, que acreditou no crescimento da informática de forma exponencial, passou a ofertar cursos livres de auxiliar de processamento de dados. Numa época em que a informática começava a ser difundida, a OPET passou a treinar os usuários oferecendo para o mercado paranaense os primeiros alunos com formação específica nesta área. Hoje a OPET é conhecida como escola pioneira em informática, sendo constatada em pesquisas de opinião pública como a escola de informática mais lembrada na “cabeça” do consumidor.

Em 1987, 15 anos após a sua criação, a Organização expande suas atividades de cursos livres para cursos de educação formal, passando a ofertar cursos Técnicos regulares na área de informática. A escola adquirida apresentava-se praticamente falida. No entanto possuía um quadro de funcionários e dirigentes que detinham um grande conhecimento explícito e tácito no que tange ao ensino regular (formal), o que contribuiu significativamente para que a OPET ingressasse neste segmento educacional. Em 1989 a OPET passou então a ofertar cursos de educação infantil e ensino fundamental utilizando-se da estrutura e das instalações da escola adquirida. Como a escola não ofertava ensino médio, a OPET também decidiu não abrir turmas neste segmento da educação básica.

Em 1990, em função da grande demanda observada no mercado por técnicos em processamento de dados e procurando otimizar mais o uso de suas instalações a organização passa a ofertar cursos de ensino técnico de nível médio. Com uma experiência de 3 anos na oferta de ensino regular e mais 6 anos de experiência na oferta de cursos de informática de caráter não regular, a OPET rapidamente passa a ser considerada como uma escola referência na área de cursos técnicos de informática.

O período de 1991 a 1996 pode ser considerado como o período de amadurecimento da organização. Observa-se um crescimento médio de 30% ao ano

em relação aos cursos de ensino técnico de nível médio e 8% em relação à escola regular de ensino fundamental. Um dos motivos constatado que impossibilitava um crescimento maior do ensino fundamental advinha-se de que a OPET não ofertava cursos de ensino médio regular, impossibilitando aos alunos que desejavam ingressar na Universidade e que não desejavam adquirir uma formação técnica, concluir toda a sua formação básica numa mesma escola. Por este motivo, muitos pais não matriculavam seus filhos no Colégio OPET, ou mesmo quando matriculavam não mantinham em todas as séries, principalmente nas séries finais do ensino fundamental. Este fato fez com que a OPET por duas vezes consecutivas tentasse abrir turmas de ensino médio. Estas duas tentativas foram fracassadas, principalmente porque não havia procura ou interesse por parte dos alunos em função da escola não ter expressão neste segmento de ensino e também pela forte concorrência, exercida principalmente pelos Colégios que ofertavam junto ao ensino médio, cursinhos preparatórios para o vestibular.

Ainda neste período (1996), a organização passa a ofertar os cursos regulares Técnico em Publicidade e Propaganda e Técnico em Gestão de Empresas, diversificando sua oferta que se concentrava apenas na área de informática e consolidando-se como a maior escola técnica privada na área de serviços do estado do Paraná.

Em função de apresentar baixo retorno financeiro, em 1991 os dirigentes decidiram vender o direito de franquia do Sistema Educacional Yazigi, encerrando a oferta de cursos de línguas. Em 1995 em função da baixa procura, a organização passou a não mais ofertar cursos de datilografia, expandindo suas atividades de cursos livres principalmente na área de informática que estava em pleno desenvolvimento.

De 1997 a 2000 a empresa deu um enorme salto qualitativo e quantitativo. Suas áreas de atuação foram solidificadas.

Podemos citar para fins de orientação, três momentos: lançamento dos Cursos.

Técnico no nível Pós-Médio; aquisição do Colégio Lins de Vasconcelos e abertura das Faculdades OPET.

- Curso Pós-Médio: além do segmento educacional formal dos cursos técnico de nível médio, onde o aluno obtinha em 3 anos a certificação de ensino médio e ensino técnico concomitante, a OPET observou uma grande demanda de profissionais egressos do ensino médio e que não possuíam qualificações técnicas.

Passou então, a ofertar cursos técnicos Pós-Médio. Os cursos tinham a duração de um ano e as disciplinas e conteúdos ministrados eram especificamente preparatórios para a formação técnica.

- Aquisição do Colégio Lins de Vasconcelos: a fim de expandir a oferta da educação básica, principalmente em relação ao ensino médio e visando a preparação para o vestibular, o Grupo adquiriu uma escola de educação básica tradicional de Curitiba.

Esta escola possuía 35 anos e tinha uma larga experiência na oferta de educação básica. Tratava-se de uma escola confessional (de cunho religioso) e que enfrentava sérios problemas de ordem administrativa e financeira, principalmente pelo estilo de gestão adotado.

A aquisição deste Colégio, em função de sua tradição e das excelentes e amplas instalações proporcionou ao Grupo OPET um salto quantitativo e qualitativo. Sua carteira de clientes aumentou em 35%.

A OPET contava agora com 3 sedes, sendo uma voltada apenas para a oferta de cursos livres na área de informática, outra voltada para a oferta de ensino fundamental, cursos técnicos de nível médio e cursos técnicos de nível pós-médio e por último na sede do antigo Colégio Lins de Vasconcelos a oferta de ensino fundamental e ensino médio.

- Faculdade Opet: foi fundada em janeiro de 1999, aproveitando-se das instalações do Colégio Lins de Vasconcelos. O Ministério de Educação autorizou a abertura de dois cursos com oferta de vagas semestrais, totalizando 500 vagas em Administração (Ênfase em Comércio Exterior, em Recursos Humanos, em Marketing, em Gestão de Negócios) e Comunicação (Ênfase em Publicidade e Propaganda).

No ano 2000 foram autorizadas mais 150 vagas para o curso de Turismo e 100 vagas para o curso de Jornalismo, totalizando a oferta anual de 750 vagas. Todas as vagas foram preenchidas até a presente data.

O lançamento das Faculdades deu para o Grupo OPET um grande impulso em termos de imagem e credibilidade junto ao mercado educacional. Após 30 dias de lançamento, através dos principais meios de comunicação de Curitiba, a Faculdade realizou o seu primeiro concurso vestibular. A relação de candidato vaga neste concurso foi de três para um. Este índice surpreendeu os dirigentes do Grupo, pois superou índices de outras faculdades tradicionais de Curitiba que ofertavam os mesmos cursos há vários anos.

Em pesquisa realizada com os candidatos ao vestibular constatou-se que o grande interesse pela Faculdade deu-se principalmente em função do vínculo que o Grupo mantinha com mercado de trabalho, principalmente por estar calcado e ter uma grande experiência na formação de profissionais de nível técnico.

Um ano após a sua implantação, foi realizada uma pesquisa de satisfação com os alunos e constatou-se uma avaliação entre ótimo e bom em mais de 90%. O índice de rejeição da Faculdade não chegou a 3%. Este fato deu-se principalmente porque os dirigentes possuíam uma larga experiência na gestão de escolas regulares e de cursos profissionalizantes, transferindo este conhecimento para a gestão da faculdade.

Centro de Educação Tecnológica OPET – CET: em 2001 foi criado o Centro de Educação Tecnológica OPET. Foram autorizados 4 cursos de Tecnólogo – Educação Profissional de nível superior, caracterizado pela alta especialização em um menor prazo de tempo. Os cursos são ofertados em regime intensivo (5 dias por semana) numa carga horária que varia de 1600 a 2000 horas.

Em 2003 criou-se o Centro de Pós-Graduação Opet, oferecendo cursos de Especialização Lato Sensu em diferentes áreas, como MBA em Gestão de Organizações Educacionais, MBA em Gestão Empresarial, MBA em Gestão Pública, MBA Executivo em Marketing, MBA em Gestão de Organizações Turísticas e Hoteleiras, MBA em Logística e Transportes, MBA em Gestão Ambiental e MBA em Gestão Estratégica de Recursos Humanos.

Neste ano de 2005, a Faculdade Opet foi autorizada pelo Ministério da Educação a ofertar mais um curso de Graduação: o curso de Direito.

4.1 DESCRIÇÃO DO COLÉGIO OPET – UNIDADE BOM RETIRO.

É para esta unidade que estamos elaborando a proposta de implantação do Programa 5S.

Razão Social: Organização Paranaense de Ensino Técnico Ltda.
Rua Nilo Peçanha, 1635
Bairro Bom Retiro
Curitiba - PR

Metros Quadrados Instalações:
9.853,05 m²

Quadro Funcional:
Número de Funcionários: 210

Seguimento:
Educação.

Atividade Principal:
Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Ensino Médio Técnico, Ensino Superior (Graduação e Tecnólogo), Pós-Graduação.

Oferta de Cursos:
Jd III3ª e 4ª série – manhã
3ª a 4ª série – tarde
5ª a 8ª série - manhã
Educação Geral - manhã

Continuidade da oferta do Ensino Fundamental e finalização da Ed. Básica.

Clientes:

Foco: alunos da comunidade, com o objetivo de fortalecer a imagem do Colégio OPET perante a mesma.

Número de salas de aula: 08 salas.

4.2 FORMULAÇÃO ESTRATÉGICA COLÉGIO OPET – UNIDADE BOM RETIRO

Os tópicos desenvolvidos neste planejamento foram Visão de Futuro (definição do futuro desejado pelo Colégio OPET), negócio (âmbito de atuação da empresa), missão (papel desempenhado pela empresa no seu negócio),

A seguir, descrição da definição de alguns desses tópicos:

VISÃO DE FUTURO: Ser uma escola de médio porte que ofereça educação básica (Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio), que seja reconhecida e recomendada pela comunidade curitibana por oferecer um ensino forte, de qualidade, voltado ao desenvolvimento da Cidadania e de preparação para o mundo do trabalho.

NEGÓCIO: Prestar serviços de educação.

MISSÃO: “Garantir uma educação básica que possibilite ao aluno atuar na sociedade com competência, desenvolvendo nele a cidadania através da capacidade de aprender a ser, aprender a conhecer, aprender a fazer e aprender a conviver. Criar mecanismos de antecipação e satisfação das necessidades dos nossos clientes. Devemos ainda oportunizar o crescimento pessoal e profissional de todos os colaboradores, respondendo também àquilo que a comunidade espera e de que necessita, por meio de um desempenho organizacional que garanta um crescimento econômico e social”.

DIRETRIZES

Qualidade

Formação

Custos

OBJETIVOS

- Crescer gradualmente em termos quantitativo, mantendo a escola no mercado educacional.
- Fortalecer o projeto de Cidadania, buscando reconhecimento da comunidade.
- Propiciar também uma interação (parceria) com a Editora e o ISE, no que diz respeito ao projeto de Cidadania.
- Ser reconhecida pela comunidade curitibana pelo ensino forte, de qualidade, que oferece na educação básica. A unidade trabalha desde o Jardim III até o terceiro ano do Ensino Médio. No Ensino Médio, atua com Educação Geral e Ensino Técnico em Processamento de Dados.
- Utilização do material didático da Editora OPET, fundamentado na prática pedagógica construtivista/interacionista e PCNs.
- Rigor na disciplina dos alunos.
- Aumento paulatino na exigência de qualidade de trabalho dos alunos e professores.
- Trabalho com valores através do PEA –UNESCO (um valor a cada mês e o tema da UNESCO como fio condutor do trabalho todo. 2001 - Ano Internacional do Voluntariado).
- Cidade Mirim com projeto pedagógico reestruturado enriquecido por relações extracolégio.
- Zelar pela segurança dos alunos, transmitindo uma imagem de segurança aos pais e comunidade.
- Manutenção da área verde privilegiada que é utilizada para aulas e atividades de enriquecimento curricular.
- Manutenção de escolas coligadas.
- Contato com as escolas de educação infantil da região para trazer novos alunos.
- Mercado Teen: relação com o mercado de trabalho. Orientação e encaminhamento para estágios.

- POP: Programa de Orientação Profissional: orientação na definição do encaminhamento profissional para nossos alunos.

PONTOS FORTES – COLÉGIO UNIDADE BOM RETIRO

Qualidade Atendimento Pais Alunos

Infra Estrutura

Cidade Mirim

Entrosamento equipe

Eventos bem organizados

Boa estrutura física e área verde privilegiada

Projetos desenvolvidos: Mercado Teen, Enem, Projeto e Valorização à Vida.

PONTOS FRACOS – COLÉGIO UNIDADE BOM RETIRO

Dificuldades em operacionalizar processos

Falta reconhecimento como escola Ed. Infantil e Ensino Fundamental.

A marca OPET é diretamente associada ao ensino técnico e faculdade.

Localização acesso ônibus

Instalações Antigas

Falta de auditório.

Faltam estratégias para mostrar socialmente o trabalho interno desenvolvido pela escola.

Falta de investimento no setor informática (equipamentos)

ANÁLISE AMBIENTAL

- Marca forte / grupo sólido
- Credibilidade junto à comunidade
- Preço competitivo e adequado ao público-alvo
- Imagem adequada às expectativas do público-alvo
- Proposta pedagógica consistente e adequada à realidade
- Foco no público alvo e adequação total do mix de Marketing a esse público
- Tendências de crescimento demográfico favoráveis

- Diferenciais efetivos (e não apenas de imagem) em relação à escola pública
- Diferenciais efetivos (e não apenas de imagem) em relação aos concorrentes privados
- Investimento em tecnologia educacional
- Corpo docente com formação adequada às expectativas do público-alvo
- Relações institucionais fortes com a sociedade: formadores de opinião, decisores, políticos, empresas e profissionais da educação.

Determinantes específicos de cada setor:

Educação Infantil e Ensino Fundamental.

- Desenvolvimento demográfico favorável.
- Marca forte.
- Espaço físico adequado e proposta pedagógica consistente.
- Credibilidade junto a pais e formadores de opinião.
- Localização adequada ao público alvo.

Ensino Médio

- Credibilidade e imagem favorável junto ao público adolescente (poder de decisão).
- Preparar para o ensino superior.

4.3 ANÁLISE DA SITUAÇÃO

O Colégio Opet – Unidade Bom Retiro passou fazer parte do grupo OPET em 1998 com a aquisição do Colégio Lins de Vasconcelos, uma escola tradicional de Curitiba, que possuía larga experiência de educação, a fim de expandir a oferta da educação básica, principalmente em relação ao ensino médio e visando a preparação para o vestibular. O colégio oferta cursos de ensino fundamental e ensino médio. Melhores informações, vide histórico.

Diagnostico da cultura

A cultura da empresa é aberta, o que facilitara a implantação do programa. É uma empresa familiar que já atua há muitos anos no mercado, conforme detalhamos no histórico.

O colégio, apesar de não ter nenhum programa de qualidade implantado é organizado e bem cuidado e possui uma cultura aprofundada.

Diagnóstico da qualidade e produtividade:

Com relação à qualidade e produtividade os dirigentes prezam muito. Apesar de não possuir nenhum sistema da qualidade, a empresa é altamente consciente e organizada. Muitas vezes a qualidade e produtividade pecam em algum aspecto, mas somente pela falta de conhecimento mais abrangente, que pode ser adquirido e aperfeiçoado com a implantação de um programa de qualidade, principalmente no que diz respeito à qualidade e agilidade dos serviços e o trabalho em equipe.

Diagnostico da estrutura e organização:

A estrutura é grande, porém o espaço físico pode ser mais bem aproveitado e organizado com a aplicação do programa, tanto no aspecto físico como no visual, já que uma melhor organização melhora o visual, a qualidade e a produtividade.

Para se elaborar o diagnóstico, fizemos em todos os ambientes, o levantamento dos problemas sentidos pelos colaboradores utilizando uma linguagem simples na formação das perguntas no sentido de facilitar o entendimento e para se avaliar o nível de conhecimento que os membros possuem com relação à aplicação do 5S.

A partir da análise das informações obtidas nas entrevistas e nos questionários, foi possível identificar pontos relevantes. Os resultados obtidos com o diagnóstico possibilitarão na implantação do programa o desenvolvimento de um Plano de Ação

adequado ao ambiente, identificando atitudes que são bem vindas e atitudes que não são bem vindas.

Abaixo descrevemos alguns pontos relevantes a partir desta análise:

- Alta rotatividade de funcionários e estagiários em alguns setores.
- Carência de funcionários.
- Desperdício de tempo com serviços feitos em duplicidade.
- Comunicação Interna deficiente.
- Falta de uniformidade de alguns procedimentos.
- Falta de comprometimento e motivação em alguns aspectos.
- Falta de conscientização para o destino da OPET.
- Falta de pontos de verificação e controle.
- Desperdício de material.
- Falta uma melhor padronização na identificação materiais, armários, arquivos, salas, etc.
- Falta de identificação dos funcionários em alguns setores.
- Falta de verbas e/ou recursos para mudanças.
- Computadores com dados obsoletos e falta de organização nos dados arquivados.
- Falta de Manuais de Instruções específicos.
- Falta de atividades relacionadas à importância e incentivo dos programas de qualidade e produtividade.

Portanto o Programa 5S no Colégio visa sanar estes, entre outros problemas que serão constatados no decorrer do processo e reavivar a motivação de todos pela busca de melhoria contínua. .

O programa sinalizará a sistematização das atividades que se fazem necessárias no colégio e que até hoje são feitas de maneira intuitiva, desordenada, direcionada e pouco participativa, conforme constado nas entrevistas.

Não foi realizado registro fotográfico por ocasião do diagnóstico, mas destacamos que o registro fotográfico e/ou filmagem é de fundamental importância durante todo

o processo, pois é a melhor forma de evidenciar os diversos estágios, motivando a equipe a persistir e incentivar outras áreas que ainda não deflagraram o processo.

O diagnostico foi encerrado com uma reunião para consolidar as referidas conclusões.

5. PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO

O estudo de caso refere-se ao Colégio Opet – Unidade Bom Retiro, que, através a implantação do programa, objetiva um ambiente de trabalho mais adequado e a colaboração de todos para esta finalidade.

Os benefícios do programa consistem no primeiro e mais abrangente passo rumo à Qualidade Total. Tais benefícios são imediatos, e de médio e longo prazos, porém só são compreendidos claramente pelas pessoas que praticam os 5S's.

As pessoas não criam na verdade resistências às mudanças e sim resistência a terem que mudar. É por isso que as pessoas que estão envolvidas no processo de mudança devem participar do planejamento e da implantação desta mudança.

Certamente as atitudes e hábitos decorrentes da prática do 5S vão se chocar com os hábitos e atitudes incorporados na nossa maneira de ser e agir. Este constitui o aspecto crítico da implantação. A dificuldade em romper com os conceitos e pré-conceitos existentes em cada um é grande. A implantação precisa ser sistematizada e planejada em todas as etapas, garantindo a longevidade da mudança incorporada pela adoção de novos conceitos.

O programa 5S será implantado de cima para baixo, pois a participação da alta administração da empresa, na liderança das atividades, demonstra o comportamento oficial na condução dos 5S's. Após sua implantação, a empresa deve realizar uma intensa campanha publicitária a fim de manifestar o apoio da empresa nas atividades dos 5S's, evidenciando a importância de sua prática para o sucesso das atividades.

5.1 – ETAPAS DA IMPLANTAÇÃO

O processo de implantação do programa 5S proposto para o Colégio Bom Retiro terá seu plano de ação definido de modo que seja implantado com objetividade, com o mínimo de desperdício de recursos, definindo as áreas físicas onde se pretende implantar e as atribuições de todos os participantes, de forma gradual, bem como a metodologia de aplicação do programa.

Devem ser realizados seminários de integração e providenciar um mural para divulgação das etapas do programa e seus benefícios, visando a motivação e a informação. O programa será apresentado conforme apresentação a seguir:

5.2 COMPROMETIMENTO DA ALTA DIREÇÃO

Com o intuito de obter o maior comprometimento da alta administração com o programa de qualidade a ser implantado no Colégio Bom Retiro, nós propomos uma política de divulgação do programa através de cartilhas, filmes, palestras, teatro, visitas a empresas que implantaram com sucesso o programa. O resultado esperado é a credibilidade de que o programa é o melhor caminho para o Colégio.

O comprometimento da direção ficará caracterizado através da divulgação por documentos de apoio ao programa, no amparo a execução das melhorias reivindicadas para o sucesso das atividades.

5.3 FORMAÇÃO DO COMITÊ 5S

Será estabelecido um comitê interno e definido um coordenador para implantação do programa que receberão treinamento, participando de cursos, palestras e visita a empresas onde já implantaram o programa com sucesso.

Atribuições Comitê:

Definir os objetivos a serem alcançados com a implantação do programa

Apresentar orçamento dos custos gerais com o programa

Acompanhar todas as etapas da implantação

Proporcionar de forma contínua o aperfeiçoamento de todos os envolvidos

Emitir relatórios periódicos

Receber e registrar as dificuldades dos funcionários em relação à implantação do programa, buscando ações para correção destas.

Avaliar a evolução do programa em relação aos objetivos previamente estabelecidos.

5.4 TREINAMENTO

Definido a implantação do programa inicia-se a etapa de treinamento.

O treinamento será simples e com exemplos práticos. Serão utilizadas cartilhas, exemplos de sucesso do programa em outras empresas do ramo, com palestras, relatos, fotos, filmes e todo material explicativo que se fizer necessário para a absorção das mudanças necessárias para a nova cultura com a aplicação do programa.

O treinamento visa a capacitação, formação, motivação e reciclagem dos fundamentos do programa 5S em todo o colégio.

Os colaboradores serão treinados diariamente em horário pré-determinado com a Direção do Colégio, não afetando o seu horário de funcionamento e depois serão definidas as atribuições de cada um.

Para a realização do treinamento é necessário estabelecer previamente o local, o material e equipamentos que darão suporte e o respectivo cronograma.

5.5 PROMOÇÃO DO PROGRAMA

O início formal do programa deverá ser rodeado de um clima de expectativa e confraternização. Serão programados filmes, palestras, teatros, oficinas, cartazes, anúncios, editais e circulares.

Logo após a realização do diagnóstico, uma faxina geral será realizada no colégio, utilizando os sensores de utilização, ordenação e limpeza.

Esta faxina terá a colaboração da equipe de limpeza das outras unidades, completando um número necessário e pré-determinado de funcionários auxiliando nesta etapa que deverá durar em torno de uma semana. Este pessoal será de apoio na limpeza de chão, paredes, armários, carteiras, quadros, sanitários, pisos, janelas, vidros, persianas, em todo o espaço físico do colégio. Esta limpeza deverá ser feita no período de férias dos alunos que deverão ser avisados com antecedência.

As condições físicas dos móveis, materiais equipamentos, acervo bibliográfico serão avaliadas e os que necessitarem de manutenção e reparos deverão ser retirados e encaminhados para o setor competente.

Como princípio básico, o sensor de utilização é aplicado no que diz respeito a descartes ou remanejamento de materiais desnecessários, desatualizados e sem uso e também a qualquer tipo de material, como equipamentos, móveis e acervo bibliográfico que estavam esquecidos ou usados de maneira inadequada. Quanto ao descarte deve ser feito sempre mediante a opinião e avaliação de usuários e/ou comitês que deverão avaliar a real importância dos mesmos.

A inutilidade dos materiais deve ser retirada do colégio e disponibilizada às Instituições que não a tenham, previamente localizadas, visando um melhor espaço físico do colégio, pois desta forma, ganha-se mais espaço para recursos que são devidamente importantes, reduzindo os desperdícios.

Com relação ao senso de ordenação, tomando por base pesquisa de instituições que já implantaram o programa, é importante que ocorra a mudança do layout físico,

para se aproveitar melhor o espaço e facilitar a localização de materiais e o controle destes, a locomoção de pessoas e também o próprio ambiente em si, no que diz respeito ao visual e a iluminação, visando o bem estar de todos.

No aspecto da motivação, a atividade de arrumação produz efeitos positivos quando é realizada em conjunto com as pessoas do mesmo local de trabalho, gerando um clima descontraído e participativo, fundamental no início do programa.

Quanto ao senso de limpeza, é importante preocupar-se com a coleta do lixo, que deve ser devidamente separado e reciclado e com a limpeza geral de todo o espaço físico do colégio. Também neste senso, com relação ao senso de saúde, é necessário verificar e efetuar pequenos reparos no ambiente, como pintura, instalação telefônica, elétrica, hidráulica e todos os outros aspectos que colaborem para o bem estar comum. Nesta fase a colégio contará com todo o apoio que se fizer necessário.

Outra preocupação será com relação à diminuição de acidentes e estresse, preservando a saúde física, mental e emocional dos funcionários e alunos, incentivando-os a prática de bons hábitos, esportes, atividades em equipe e conscientizando do limite previsto para o peso do material. É um momento oportuno para solicitar a colaboração dos funcionários e alunos para a realização de palestras, teatros e outras atividades afins que exponham a importância da qualidade de vida no dia a dia das pessoas.

Com relação ao senso de autodisciplina, o que deve ser preservado é a cooperação entre todos, cultivando bons hábitos na rotina diária, conscientizando-se das tarefas que desempenham e das responsabilidades que se dispensa a cada uma delas, envolvendo assim o autocontrole e autodisciplina.

No que diz respeito à motivação é importante que o responsável pela aplicação do programa, crie um clima de motivação por meio da comunicação. Para isto ele precisa ser convincente, confiável e bom comunicador, devendo ter a capacidade de se colocar no lugar dos envolvidos.

Os professores devem expor em sala de aula a importância da leitura, dos bons hábitos e do controle e manutenção dos materiais e equipamentos, destacando sempre que possível às normas de segurança, inclusive com relação a pesos, dando o exemplo do material que carregam na mochila.

Organizar palestras, oficina para contadores de história e também atividades que demonstrem a importância da conservação e doação de livros e materiais.

Campanhas para preservação e bem estar do colégio devem ser desenvolvidas, junto aos funcionários e alunos, aumentando as estratégias para evitar desperdícios e mau uso dos recursos materiais e físicos do colégio.

A identificação dos locais, bem como dos materiais será revista e refeita sempre que necessária, facilitando e agilizando os procedimentos.

Após a aplicação de todo o programa, como forma de controle e avaliação, devem ser realizadas reuniões, para uma melhor integração, abrindo espaço para opiniões, detectando o que a mudança acarretou para cada indivíduo, para se ter à certeza de que a implantação do programa contribui de forma satisfatória na motivação do grupo.

Como o programa 5S é de forma contínua, serão realizadas pesquisas periódicas junto aos funcionários, alunos e pais de alunos, avaliando o grau de satisfação. O programa não termina com a aplicação dos sensores, é uma prática constante que procura acompanhar e evoluir de acordo com o desenvolvimento das atividades e das melhorias implementadas, tanto no ambiente do colégio como na busca da qualidade da prestação de serviços.

OS CINCO SENSOS

EXECUTAR NO COLEGIO

SEIRI

Definir previamente os locais dos materiais descartados.

Eliminar o que é desnecessário/excessivo, verificando duplicidades de materiais estocados em excesso e equipamentos sem uso.

Disponibilizar para outras unidades e/ou setores aquilo que não útil e devolver ao almoxarifado o excedente de materiais, evitando materiais estocados em excesso ou desuso.

SEITON

Analisar onde e porque os materiais estão colocados, avaliando se está ou não de acordo com as necessidades dos usuários.

Separar os materiais necessários de uso constante, materiais necessários de uso eventual e materiais desnecessários?

Classificar o inútil em: reaproveitável, vendível, sucata, doado. O inútil vendível deve ser levado para a área de descarte.

Definir um local para cada coisa e onde guarda-los separadamente, criando um sistema de identificação visual para facilitar o acesso, como cores, símbolos, etiquetas, entre outros.

Desenvolver em todos o hábito de guardar os objetos em seus devidos lugares após a utilização.

Analisar onde e porque os materiais estão colocados, de acordo com as necessidades dos usuários.

Organizar e colocar as coisas nos lugares certos e em ordem, ou seja, disposta de forma correta, para que possam ser usadas prontamente, é uma forma de acabar com a procura de objetos e que qualquer pessoa possa reconhecer e localizar facilmente.

Os armários e estantes devem armazenar somente documentos e materiais de trabalho, não permitindo objetos indevidos sobre os mesmos.

Os objetos pessoais devem ter lugares pré-estabelecidos e devidamente trancados para maior segurança

Os acessos, corredores e escadas devem estar livres de obstáculos.

Identificar os espaços físicos e funcionários.

Motivar a todos manterem as mesas, carteiras, cadeiras, armários, gavetas, móveis equipamentos e arquivos sempre atualizados e no devido lugar.

Colocar cartazes e murais no colégio incentivando os bons hábitos e solicitando a colaboração de todos em relação às regras de arrumação.

SEISO

Fazer uma faxina geral, limpando pisos, paredes, vidros, armários, mesas, gavetas, arquivos administrativos e pedagógicos, máquinas e equipamentos, entre outros em toda a área do colégio.

Acionar regularmente, ou sempre que necessário o pessoal encarregado da limpeza e manutenção do colégio.

Desenvolver o hábito da manutenção preventiva evitando estragos e transtornos inesperados.

Desenvolver o hábito de limpeza entre os funcionários, alunos e usuários, fixando cartazes e adesivos indicativos, como por exemplo do lixo, separando-o em lixeiras específicas, motivando e ensinando a reciclagem.

Criar o hábito de limpar os objetos antes de guarda-los na rotina dos usuários.

SEIKETSU

Adotar e incentivar a prática dos três primeiros S's.

Avaliar as condições ambientais de trabalho, tais como a iluminação, ventilação, ergometria dos móveis e equipamentos, adaptando as normas e as reais necessidades do colégio.

Promover o respeito mútuo agindo com educação e criando um ambiente propício ao relacionamento interpessoal.

Instituir uma verificação sistemática do cumprimento dos padrões exigidos. A avaliação de riscos no ambiente de trabalho é uma determinação legal definida nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Elaborar Cartilhas específicas para funcionários e alunos promovendo hábitos de higiene e saúde e promover um ambiente harmonioso que leve em consideração a estética do local de trabalho e estudo e a praticidade de uso por todos.

Elaborar procedimentos para ação em emergências.

SHITSUKE

Eliminar a necessidade do controle autoritário e imediato nas instalações do colégio. O colégio mais unido e reconhecido por todos possibilita o autodesenvolvimento pessoal, social e profissional.

Transformar a disciplina do programa 5S em autodisciplina, incorporando definitivamente os valores que o programa orienta, adquirindo o hábito de fazer certo, do jeito certo, da primeira vez e sempre.

Incorporar definitivamente todos os valores que o programa recomenda.

5.6 MANUTENÇÃO DO PROGRAMA

Além de uma avaliação constante, outras formas de melhorar e manter os 5S em uma organização tem-se mostrado muito úteis, como o incentivo ao esporte, campeonatos, torneios, o incentivo através de prêmios ou certificados, não só para os resultados alcançados, mas também para o esforço da pessoa ou equipe, mostrando o reconhecimento pelo trabalho.

Também é importante a formação de equipes, o diálogo entre diretor, gerente e equipe e as reuniões periódicas, o que é uma forma das pessoas exporem melhorias e promoverem cooperação e aprendizagem. Promover concursos e pesquisas também é uma forma de manutenção do programa, pois há o comprometimento das pessoas quando estas geram idéias de melhoria.

5.7 AVALIAÇÃO DO PROGRAMA

As avaliações do programa 5S são feitas por gerentes, direção ou pessoas devidamente preparadas ou responsáveis pela coordenação ou implantação do programa. São feitas com uma frequência maior no começo da implantação do programa, diminuindo gradativamente ou assim que as pessoas se habituarem à prática.

Como instrumento de avaliação, serão feitas listas de verificação, elaboradas sob medida para que, a partir destas passam ser identificadas onde e quando as ações corretivas devem ser aplicadas, para tanto, é incentivada a realização de uma auto-avaliação, antes da avaliação em si.

Os resultados da avaliação trazem as sugestões de melhoria, e estes devem ser aplicados somente se trouxerem resultados positivos.

Portanto, as avaliações têm por finalidade, além de promover a integração e comunicação das pessoas, também gerar clima de ajuda mútua, identificar

possibilidades de melhoria, divulgar realizações pessoais e gerar um ambiente de competição sadia.

5.8 MOTIVAÇÃO

A motivação coletiva é um conceito fundamental para o êxito desta proposta de implantação. Motivar as pessoas para a ação, para agir com entusiasmo e para comprometer-se dando o melhor de si são requisitos fundamentais para alcançar os objetivos esperados.

Portanto, a permanência da motivação é sempre buscada. A continuidade dela depende da criação de um conjunto de condições ambientais propícias para que cada um tenha vontade própria de fazer, isto é, há a necessidade de um movimento espontâneo, para continuar com a mesma intensidade e com o mesmo esforço e empenho.

5.9 RESULTADOS ESPERADOS

Em contexto geral, os resultados esperados são:

Aprimoramento de forma simples e objetiva a qualidade dos serviços prestados.

Descarte de materiais inúteis e em duplicidade.

Liberação de espaços.

Melhoria do layout do colégio.

Ambiente mais organizado, bonito e agradável.

Melhor organização, preservação e localização de móveis materiais e equipamentos.

Maior colaboração entre as pessoas, valorizando o trabalho em equipe.

Local mais fácil de se trabalhar e estudar.

Mais disciplina e maior rendimento.

Diminuição do desperdício de materiais, controles e de informações.

Mudança de atitudes dos colaboradores.

Conscientização da responsabilidade das tarefas individuais e coletivas.

Desenvolvimento pessoal e social.

Atividades mais atrativas e participativas.

Valorização do funcionário, aluno e instituição.

Melhorar o nível de integração, comunicação e motivação.

Melhorar a qualidade de vida dos funcionários, alunos e familiares.

Melhoria da qualidade de vida no ambiente do colégio, em casa e na comunidade.

Conscientização com relação ao meio ambiente e programas sociais.

Diminuição de acidentes e estresse.

Manter em nível satisfatório a taxa de aprovação e a taxa de abandono.

6. CONCLUSÃO

A principal característica do 5S é a sua simplicidade. Porém, para que o 5S não seja esquecido ao longo do tempo, ele tem que ser praticado com muito rigor. Há quem diga que praticar o 5S é praticar "bons hábitos" ou "bom senso". Apesar da simplicidade dos conceitos e da facilidade de aplicação na prática, a sua implantação efetiva não constitui uma tarefa simples. Isto porque a essência dos conceitos é a promoção de mudança de atitudes e hábitos das pessoas. Hábitos e atitudes, construídos e incorporados pela convivência e experiência dessas pessoas ao longo de suas vidas.

Os benefícios alcançados situam-se na possibilidade que a unidade produtiva teve de executar o sentir e agir em todas as suas instalações, e em conseqüência obtenção de uma melhoria significativa nos aspectos físicos e mentais, já que o fator humano é, sem dúvida, o bem mais precioso existente na organização, sem o qual não existiria nenhuma razão que justificasse a existência da unidade.

Certamente, o segmento de EDUCAÇÃO tem ainda um longo caminho a percorrer e muito a aprender. Vale ressaltar que outras dificuldades estão por vir. Conseqüentemente, a empresa que adota este método, pode-se considerar em uma situação favorável para enfrentar esta competição acirrada, e poder atingir uma posição privilegiada no mercado.

O programa aborda fundamentos básicos de educação, geralmente relegados a um plano secundário. Se apenas com a expectativa da implantação do 5S, os colaboradores do colégio OPET já estão motivados a cada um fazer a sua parte, acredita-se que quando este projeto for colocado em prática trará todos os resultados esperados, que farão com que a Colégio OPET – Unidade Bom Retiro, seja uma dependência modelo e um referencial de excelência em qualidade de vida e pessoas orgulhosas da empresa que trabalham e/ou estudam.

Consideramos ainda, que o Senso de Organização é o mais complexo, porque envolve mudanças de valores, escolhas, seleção e descarte. Envolve, portanto, desapego de objetos, além de reorganização mental e emocional.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARRUDA, J. R C: Políticas & Indicadores da Qualidade na Educação Superior. Rio de Janeiro: Dunya / Qualitymark, 1997.
- CAMPOS, V. F. TQC - Controle da Qualidade Total (No Estilo japonês) Fundação Christiano Ottoni, Belo Horizonte, 1992.
- COSTA, R.M.,PENA,S.M.N.,BOSCHI,C.M. Como praticar o 5s na escola – Qualidade Total na educação, V.2.Belo Horizonte, UFMG/Escola de Engenharia, Fundação Christiano Ottoni, 1996.
- CROSBY, P. B. Qualidade é Investimento; Rio de Janeiro: J. Olimpio, 1985
- LIMA, F.B. 5S Sinal Verde para a Implantação da Qualidade Total, 1996.
- HIRANO, T. 5S na prática. São Paulo: Instituto IMAM, 1994.
- OSADA, T. Housekeeping, 5S's: seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke. São Paulo: IMAM, 1992.
- PRAZERES, P. M. Minidicionário de termos de qualidade. São Paulo: Atlas, 1997.
- RAMOS, Cosete. Excelência na Educação: a Escola de Qualidade Total. Rio de Janeiro : Qualitymark, 1992.
- RIBEIRO, H. 5S: Um Roteiro para uma Implantação bem Sucedida. Casa da Qualidade, Salvador, 1994.
- SILVA, J.M. O ambiente da qualidade na prática - 5S. 3. ed. Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni, 1996.

Sugestão de Filmes a serem utilizados:

- ✓ Brasil – O País do Desperdício – TV Cultura (www.tvcultura.com.br), 1991.
- ✓ Ética quem viu por ai – TV Cultura (www.tvcultura.com.br).
- ✓ Curta as Estrelas – Por Dúvida das Vias – 2001 – Videoteca (www.2001video.com.br).
- ✓ 5S na Escola

Links: www.5s.com.br

www.competitiva.com.br

www.educar.com.br

8. ANEXOS

ANEXO I – PLANO DE IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA 5S

ETAPAS	ATIVIDADES				PRAZO (meses)		
		1	2	3	4	5	6
PREPARAÇÃO	<ul style="list-style-type: none">- Definir objetivos- Definir a forma de implantação- Definir as responsabilidades- Escolha da área de material descartado- Preparação do material para o treinamento						
PLANEJAMENTO	<ul style="list-style-type: none">- Registro da situação atual através de filmagem e/ou fotos- Divulgação do programa- Sensibilização- Treinamento dos funcionários						
AÇÃO	<ul style="list-style-type: none">- Implantação de senso de organização- Implantação do senso de ordenação- Implantação do senso de limpeza- Implantação do senso de asseio- Implantação do senso de autodisciplina						
MANUTENÇÃO	<ul style="list-style-type: none">- Avaliação e acompanhamento	con	tí	nuo			

ANEXO II – FASES DA IMPLANTAÇÃO

	P	D	C	A
SENSOS	PREPARAÇÃO	IMPLANTAÇÃO		MANUTENÇÃO
UTILIZAÇÃO	Identificar o que é necessário para execução das tarefas e por que necessitamos daquilo.	Prover o que é necessário para execução das tarefas e descartar aquilo julgado desnecessário ou em excesso.		Consolidar os ganhos obtidos na fase de implantação de forma a garantir que os avanços e ganhos serão mantidos.
ORDENAÇÃO	Definir onde e como dispor os itens necessários para a execução das tarefas.	Guardar, acondicionar e sinalizar de acordo com as definições feitas na fase anterior.		
LIMPEZA	Identificar as fontes de sujeira, identificar causas, limpar e planejar a eliminação das fontes de sujeira.	Eliminar as fontes de sujeira.		Padronizar as ações de bloqueio que se mostraram eficazes na eliminação das causas.
ASSEIO	Identificar os atores higiênicos de risco nos locais de trabalho e planejar ações para eliminá-los.	Eliminar os riscos do ambiente de trabalho ou atenuar seus efeitos.		Promover ações de bloqueio contra reincidência.
AUTODISCIPLINA	Identificar não-conformidades os padrões existentes e as oportunidades de melhorias para os 4 outros sentidos.	Eliminar as não-conformidades encontradas na fase anterior.		

ANEXO III - TERMO DE COMPROMISSO

Reafirmamos nossa crença nas ações e resultados do PROGRAMA DE QUALIDADE da OPET.

Assim nosso compromisso, que se renova com a ação emergente do PROGRAMA 5S é de total envolvimento, incentivo à sua realização e forte convicção nos concretos resultados que certamente serão alcançados.

Para que efetivamente consigamos este bom resultado é importante salientar a necessária participação e empenho de todos os colegas.

DIRETOR DA OPET

DIRETOR DO COLEGIO

ANEXO IV – CARTA DE DIVULGAÇÃO PROGRAMA 5S

Prezados colaboradores,

O colégio OPET sempre busca constante crescimento e melhoria em sua missão educativa, investindo esse revertido em favor do seu filho, nosso aluno.

Por isso, dando continuidade à implantação do plano de qualidade no colégio, estamos iniciando a execução do Programa 5S.

Como qualidade, custo, atendimento, moral e segurança com fatores relevantes para a sobrevivência das organizações em face dessa nova realidade econômica, percebe-se também, nas pessoas, maior consciência e desejo de melhor qualidade de vida em todos os aspectos.

Neste sentido o papel da escola é fundamental. Sabemos que a melhoria das organizações só será possível a partir da educação das pessoas e da promoção do verdadeiro espírito cooperativo. O Programa 5S constitui na realidade, o alicerce para a implementação da qualidade em qualquer organização humana, preparando o ambiente para mudanças profundas.

O 5S trata-se de uma sigla desenvolvida no Japão, a partir de 1950, sendo a base para trabalhar o programa de Qualidade Total. A sigla representa as iniciais de cinco palavras japonesas. Em português, para manter a mesma sigla e significados, eles foram interpretados como "Sensos".

JAPONÊS	PORTUGUÊS
Seiri	Senso de Utilização Separar o que é necessário: Objetos, métodos e atitudes
Seiton	Senso de Ordenação Um lugar para cada coisa e cada coisa no seu lugar
Seisou	Senso de Limpeza Eliminar toda a sujeira do ambiente, do corpo e da mente
Seiketsu	Senso de Saúde Manter a saúde física e mental, estar de bem com a vida
Shitsuke	Senso de Autodisciplina É a educação para a busca da melhoria contínua

No Brasil o programa começou a ser desenvolvido em instituições educacionais a partir de 1992, quando algumas escolas ingressaram no movimento de Qualidade Total na Educação.

O papel fundamental da Escola é promover continuamente o crescimento do ser humano em todos os seus aspectos, propiciando oportunidades de reflexão a respeito do mundo, dos outros, de si mesmo e de sua capacidade de operar mudanças.

Para obtermos um crescimento contínuo em Qualidade em todas as áreas da nossa escola e para romper com os hábitos e padrões inadequados que possuímos, é preciso decisão, persistência, disciplina e um programa contínuo de educação e treinamento.

Pode-se perceber que o Programa 5S dá ganho a todos nós, pois significa estímulo para as pessoas realizarem o seu trabalho corretamente, com alegria e para assumirem a responsabilidade pelos resultados. É a busca da melhoria contínua na vida de cada um de nós. E praticar e desejar o bem a todos.

Você quer melhorar o ambiente em que vive? Quer que seu filho seja mais organizado e responsável? Então assuma esta causa com a gente. Venha nos visitar ou mande as suas sugestões. Acompanhe a participação do seu filho, vendo se está praticando os princípios do 5S. Estamos aguardando a sua colaboração.

O Programa 5S será realmente eficaz se for assumido por todos nós: Direção, Professores, Funcionários, Alunos e Familiares. O Colégio OPET e sua família terão mais qualidade de vida se cada um de nós assumir esse compromisso.

Atenciosamente,

ANEXO V – SOLICITAÇÃO OU PROPOSTA DE MELHORIA

COLÉGIO OPET UNIDADE BOM RETIRO Solicitação ou Proposta de melhoria	
Solicitante:	Data:
Problema detectado:	
Solicitação ou Proposta de Melhoria:	
Avaliação da Coordenação: O problema será resolvido: [] Sim [] Não Sendo o parecer favorável ou não a resolução do problema, a coordenação deverá dar um retorno ao solicitante.	

ANEXO VI – AVALIAÇÃO DO PROGRAMA 5S

COLÉGIO OPET UNIDADE BOM RETIRO	Avaliação do Programa 5S.		Data:
			Legenda
Segurança			BOM
Organização			
Limpeza			RUIM

Observações da Auditoria:

[illegible]

Auditoria/data:

ANEXO VII – AUTO-AVALIAÇÃO

Responda ao questionário abaixo utilizando a seguinte pontuação:

- (1) Quase nunca
- (2) Às vezes
- (3) Quase sempre
- (4) Sempre

01	Mantenho uma lista atualizada de coisas a fazer com prioridade
02	Comparo, ao final do dia, o planejado com o executado
03	Estou consciente dos hábitos pessoais que gostaria de mudar
04	Anoto minhas boas idéias e procuro compartilhá-las
05	Mantenho somente coisas necessárias para execução do meu trabalho
06	Procuro hábitos saudáveis para minha saúde física e mental
07	Gosto de trabalhar em equipe
08	Sou bom ouvinte
09	Mantenho minha mesa limpa e organizada
10	Coloco-me no lugar do outro
Total dos pontos:	

Abaixo de 20 pontos: Você precisa de um 5S na sua vida pessoal.

Entre 21 e 30 pontos: Você precisa se esforçar um pouco mais.

Acima de 31 pontos: Você pode melhorar sozinho, pois é consciente de seu potencial.

ANEXO VIII – REGISTRO E CONTROLE DO MATERIAL DISPONIBILIZADO OU
DESCARTADO

COLÉGIO OPET UNIDADE BOM RETIRO				
	Data	Elemento identificado	Problema levantado	Providências tomadas
	/ /			
	/ /			
	/ /			
	/ /			
	/ /			
	/ /			
	/ /			
	/ /			
	/ /			

OBS:

Problemas levantados:

Por inutilidade: tudo o que não serve e/ou que é pouco ou não utilizado pela biblioteca, que apresente problemas de vazamento e não funcionamento.

ANEXO IX

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

1. Como você considera o ambiente da escola, em termos de limpeza e organização?

Pouco agradável

Agradável

Muito agradável

2. Como você considera a limpeza nos seguintes locais de sua escola?

	Fraco	Regular	Bom	Excelente
Salas de Aula				
Banheiros				
Biblioteca				
Cantina				
Quadras Esportivas				
Laboratórios				
Áreas Livres (corredores, etc.)				
Sala de Professores				
Secretaria				

3. Na sua opinião, o número de lixeiras é suficiente para a área da escola?

Sim

Não

4. Existe pichação nas carteiras?

Sim

Não

5. Existe pichação nos banheiros?

Sim

Não

6. Como você considera o acesso ao material de consulta da biblioteca?

Difícil

Fácil

7. Dê sugestões para tornar o ambiente da escola mais agradável:

ANEXO X - PLANO DE AÇÃO

O Plano de Ação deverá ser elaborado, contendo os seguintes dados:

Ação (O Que)	Responsável (Quem)	Prazo (Quando)	Local (Onde)	Justificativa (Por Que)	Procedimento (Como)
Descrição da ação a ser realizada	Nome da pessoa que está coordenando a ação	Data limite para a implementação da ação	Descrição do local onde a ação será executada	Descrição da finalidade da ação	Detalhamento de "como" a ação será executada
EXEMPLO:*					
Limpar a escola	Lúcia (diretora)	Até 31 de julho	Nas áreas livres, salas de aula, biblioteca, pátio, cantina e demais dependências	Para liberar espaço	Organizando um mutirão composto por alunos, pais, professores e funcionários e retirando o entulho, lixo e objetos desnecessários

MODELO DE PLANO DE AÇÃO PROGRAMA 5S QUE PODE SER ADAPTADO AO COLÉGIO.

PLANO DE AÇÃO METAS: Liberar 5% do espaço físico da escola e reduzir 10% de despesas correspondentes a desperdícios					
AÇÃO (O QUE)	RESPONSÁVEL (QUEM)	PRAZO (QUANDO)	LOCAL (ONDE)	JUSTIFICATIVA (POR QUE)	PROCEDIMENTO (COMO)
Reconhecer o patrimônio da instituição como um bem de todos, conscientizando funcionários e alunos.			No Colégio.	É um bem de todos, todos podem e devem zelar pelo seu uso e sua conservação adequados.	Elaborando e distribuindo cartilhas. Promovendo palestras e debates entre professor x aluno.
Promover a limpeza de toda a área do colégio.			No Colégio.	Para dar ao colégio espaços propícios a práticas de lazer e melhora a estética da escola.	Promovendo mutirões entre funcionários, professores e alunos.
Organizar toda a área administrativa no sentido de estabelecer regras para o bom uso do material de consumo.			No Colégio.	Para que se crie uma concepção de conter despesas desnecessárias	Criando fichas de controle para cada material.
Organizar toda a área pedagógica, no sentido de estabelecer regras para o bom uso do material de consumo.			Reduzir os custos de energia elétrica, água e telefone.		Conscientizando todos os segmentos através de reuniões.

<p align="center">PLANO DE AÇÃO</p> <p align="center">METAS: Liberar 5% do espaço físico da escola e reduzir 10% de despesas correspondentes a desperdícios</p>					
AÇÃO (O QUE)	RESPON SÁVEL (QUEM)	PRAZO (QUANDO)	LOCAL (ONDE)	JUSTIFICATI VA (POR QUE)	PROCEDIMENTO (COMO)
Promover a manutenção e a conservação da rede hidráulica e elétrica da escola.			No Colégio.	Para evitar desperdícios.	Investigando, monitorando e controlando o uso inadequado.
Manter sempre limpos os locais de acesso de pessoas: salas, banheiros, secretarias, biblioteca, laboratório, quadra e entrada do Colégio.			No Colégio.	Melhorar a estética do colégio e permitir o ambiente limpo e saudável para permanência nela.	Conscientizando todos os funcionários, alunos, professores, para manter sempre limpas as dependências colégio. Promovendo Palestras, teatros, etc.
Liberação de móveis e utensílios inservíveis.			No Colégio.	Para liberar o espaço necessário para atender a outras demandas.	Fazendo um levantamento de todos os móveis e utensílios que não seja mais necessário ao funcionamento do colégio.
Manter bem organizada e cuidada a área externa colégio.			No Colégio.	Usar este espaço para aulas e atividades ao ar livre.	Fazendo aulas de relaxamento e de conscientização ambiental.

PLANO DE AÇÃO					
METAS: Manter 90% a taxa de aprovação e manter em 5% a taxa de abandono					
AÇÃO (O QUE)	RESPON SÁVEL (QUEM)	PRAZO (QUANDO)	LOCAL (ONDE)	JUSTIFICATIVA (POR QUE)	PROCEDIMEN TO (COMO)
Elaborar uma agenda para visitas nas salas de aula.			Colégio	Auto-organização	Através de uma reunião
Sensibilização para conscientizar os alunos.			Colégio (sala de aula)	Para conscientizar os alunos para responsabilizá-los por seus estudos.	Através de visitas as salas de aula individualmente e aplicar questionários
Elaborar instrumental par identificar as causas da falta de interesse dos alunos.			Colégio.	Obter informações sobre as causas dos desinteresses dos alunos nas aulas	Aplicação individual dos questionários em salas de aulas.
Análise e tabulação dos questionários.			Colégio	Identificar os casos mais relevantes e direcionar ações didáticas – pedagógicas.	Tabulação dos dados e apresentação aos alunos por turnos. Apresentação dos resultados aos pais.
Elaborar proposta de intervenção, partindo da tabulação de dados.			Colégio.	Para intervir na realidade detectada	Reuniões
Executar a proposta de intervenção.			Colégio.	Minimizar e se possível erradicar as dificuldades identificadas.	Aulas de apoio, fóruns, oficinas.

PLANO DE AÇÃO					
METAS: Manter 90% a taxa de aprovação e manter em 5% a taxa de abandono					
AÇÃO (O QUE)	RESPONSÁVEL (QUEM)	PRAZO (QUANDO)	LOCAL (ONDE)	JUSTIFICATIVA (POR QUE)	PROCEDIMENTO (COMO)
Elaborar um instrumental para identificar o que provoca a falta de diálogo entre professores x alunos, que interferem na aprendizagem, segundo a visão dos alunos.			Colégio	Buscar informações que identifiquem os fatores da ausência de diálogo professor x alunos.	Aplicação dos questionários.
Análise e tabulação dos resultados			Colégio	Para buscar alternativas que viabilizem uma melhorar relação professor x aluno	Socializar os resultados com os professores individualmente.
Elaborar a proposta de implantação do Dia D no colégio.			Colégio	Organizar estratégias para implantar a proposta	Estudos: discussão para definição das temáticas a serem apresentadas.
Mobilizar e sensibilizar participação de todos no dia D			Colégio	Trazer o maior número de pais para escola	Confeccionar cartazes, faixas, divulgação nos meios de comunicação local.
Resgatar os programas antidrogas e antitabagismo e Gravidez na Adolescência. Implantação da proposta.			Colégio	Integrar a família no colégio.	Promovendo seminários, palestras, filmes, depoimentos e elaborando cartazes, painéis, cartilhas, para conscientização do aluno.

CARTILHA 5'S

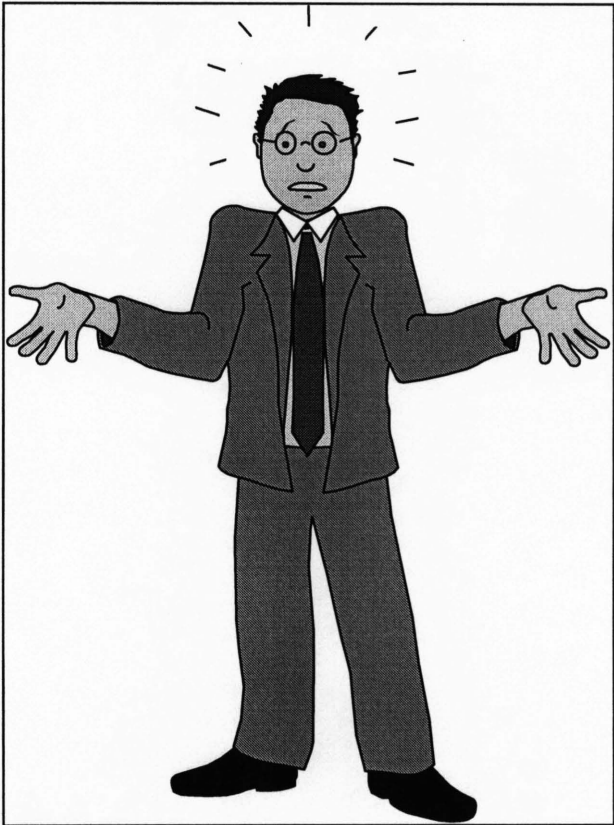
SEIRI
ORGANIZAÇÃO

SEITON
ARRUMAÇÃO

SEISO
LIMPEZA

SEIKETSU
PADRONIZAÇÃO

SHITSUKI
DISCIPLINA



SEIRI ORGANIZAÇÃO

SEPARAR O
ÚTIL DO INÚTIL

CLASSIFICAR O INÚTIL
EM:

* REAPROVEITÁVEL

* VENDÍVEL

* SUCATA

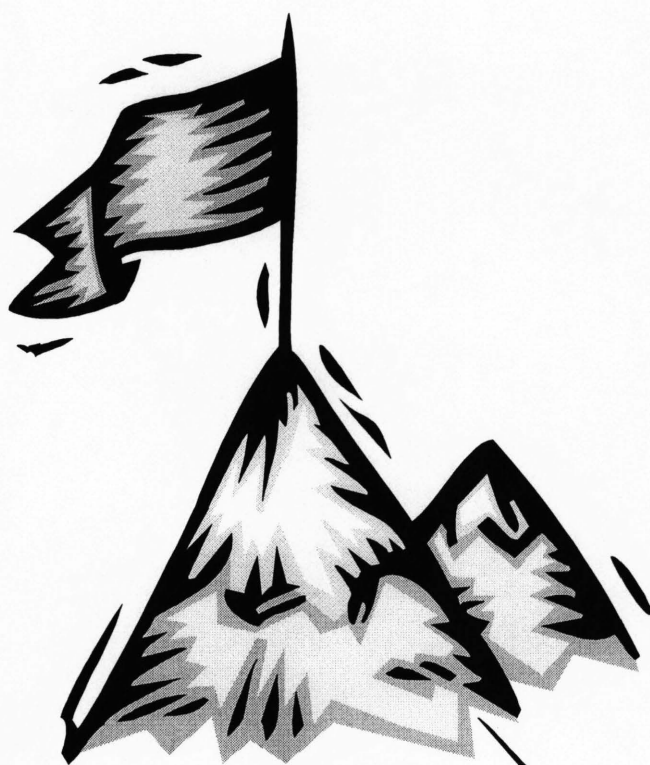
*DOADO



E O QUE EU GANHO COM ISTO?

- * LIBERAÇÃO DE
ESPAÇO
- * DESCARTE DE
MATERIAIS INÚTEIS
- * ELIMINAÇÃO DE
PERDA DE TEMPO
- * DIMINUIÇÃO DE
ACIDENTES

O INÚTIL VENDÍVEL
DEVE SER
LEVADO PARA A ÁREA
DE DESCARTE



SEITON ARRUMAÇÃO

ARRUMAR O ÚTIL
DE ACORDO COM O
GRAU DE USO.

EXEMPLO:

* O QUE EU MAIS
USO?

* O QUE EU USO UM
POUCO MENOS?

* O QUE EU USO
MUITO POUCO?



E O QUE EU GANHO COM ISTO?

* RAPIDEZ E
FACILIDADE NA
BUSCA DE
MATERIAIS,
FERRAMENTAS E
DOCUMENTOS

* AGILIDADE NA BUSCA
DE OBJETOS E
DOCUMENTOS

LEMBRE-SE

QUALQUER OBJETO OU
MATERIAL DEVE
SER ENCONTRADO
EM MENOS DE 30
SEGUNDOS.



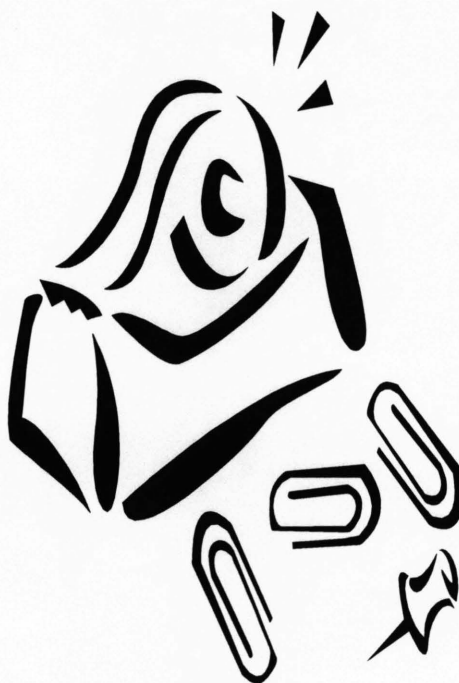
SEISO LIMPEZA

TUDO DEVE ESTAR
LIMPO, COMO:

- * JANELAS
- * PAREDES
- * FERRAMENTAS
- * MÁQUINAS

MANTER LIMPO OS
"CANTINHOS" ONDE
A SUJEIRA SE
ACUMULA

PARTICIPE DO
CRONOGRAMA DE
LIMPEZA E
RESPONSABILIDADES



E O QUE EU GANHO COM ISTO?

- * AMBIENTE LIMPO E AGRADÁVEL
- * ELIMINAÇÃO DE DESPERDÍCIO
- * MANUTENÇÃO PREVENTIVA DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS, EVITANDO QUEBRAS

VOCÊ NÃO GOSTARIA
DE GANHAR O TROFÉU
POR-K-LHÃO,
GOSTARIA?



SEIKETSU PADRONIZAÇÃO

PADRONIZAR O NOME
DOS MATERIAIS E
EQUIPAMENTOS

ETIQUETAR E
SINALIZAR O LOCAL
ONDE DEVE SER
GUARDADO O
MATERIAL OU
OBJETO

O 5'S É PARA TODA A
EMPRESA.
O COLABORADOR DEVE
ENCONTRAR
QUALQUER OBJETO EM
MENOS DE 30
SEGUNDOS.



E O QUE EU GANHO COM ISTO?

- * ENCONTRA MAIS
FACILMENTE O QUE
VOCÊ PROCURA
- * O AMBIENTE SE
TORNA MAIS
ALEGRE E
COLORIDO
- * VOCÊ PODE
ETIQUETAR COM
LETRAS COLORIDAS
E CRIAR UM MEIO
FÁCIL DE TODOS
ENCONTRAREM O
QUE PRECISAM



SHITSUKE DISCIPLINA

É SEGUIR AS REGRAS
DO JOGO

MANTER TUDO O QUE
FOI FEITO, SEMPRE!!

É COMO UM TIME DE
FUTEBOL, SEMPRE
ATRÁS DO GOL.

SE HOVER UNIÃO, SÓ
SAI GOL DE PLACÁ.

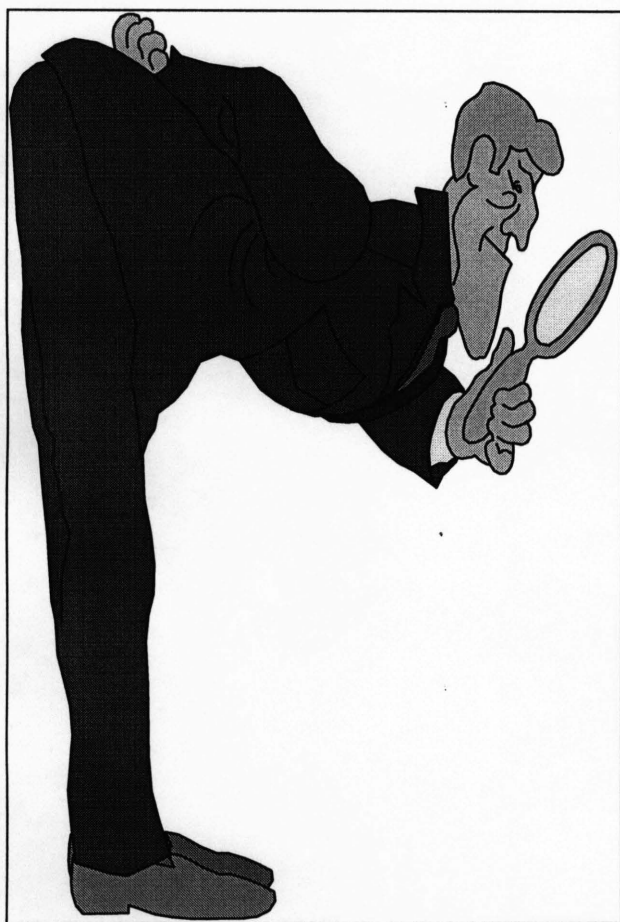


E O QUE EU GANHO COM ISTO?

- * TUDO ESTARÁ
SEMPRE NA
PERFEITA ORDEM:
ARRUMADO,
ORGANIZADO E
LIMPO
- * O SETOR FICA MAIS
UNIDO E MAIS
RECONHECIDO POR
TODOS
- * VOCÊ ADQUIRE O
HÁBITO DE FAZER O
CERTO, DO JEITO
CERTO, DA
PRIMEIRA VEZ E
SEMPRE. E ISTO É
QUALIDADE!!



OLHO VIVO



O OLHO VIVO É A
AVALIAÇÃO DE
TUDO O QUE FOI
FEITO EM SEU
SETOR EM
RELAÇÃO AO 5'S.

ASSIM, VOCÊ FICARÁ
SABENDO COMO
ESTÁ INDO EM CADA
5'S,

TORCEMOS POR
VOCÊ!!

5S na escola:

melhor resultado, menor esforço

O 5S começou a ser praticado no Brasil pelas empresas.

Logo se percebeu ele poderia contribuir para melhorar a vida também nas comunidades, nas escolas e de famílias.

PROGRAMA 5S

- Que tal aplicar o 5S na sua mochila, no seu quarto e na sua vida???
- Que tal você ajudar a melhorar o ambiente da nossa escola???

**AMIGUINHOS, VAMOS JUNTOS
PRATICAR O 5S!**

